



FACULTAD DE SALUD – ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DEL PROYECTO

**PROPUESTA DE MODELO PARTICIPATIVO PARA LA GESTIÓN EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN PROCESOS EN
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR FORMAL DE LA
ECONOMÍA EN SANTIAGO DE CALI EN EL AÑO 2014**

SANTIAGO DE CALI, FEBRERO

2015

TITULO DEL PROYECTO

PROPUESTA DE MODELO PARTICIPATIVO PARA LA GESTIÓN EN
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL BASADO EN PROCESOS EN
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR FORMAL DE LA
ECONOMÍA EN SANTIAGO DE CALI EN EL AÑO 2014

DIRECTOR DEL PROYECTO

Mónica Espinosa Arana. MSP

INVESTIGADOR PRINCIPAL

Inés Margarita Bolívar Cabrera. Ingeniera Industrial

SANTIAGO DE CALI

2015

DEDICATORIA

Agradezco:

Especialmente a todos los Gerentes y colaboradores de las empresas Latin Products Ltda., Edarvico Ltda. y AMF Laboratorios que abrieron sus puertas para hacer esto posible.

A la Universidad del Valle y sus docentes por cumplir los objetivos de este proceso académico, permitiéndome el placer del saber.

A mi Directora Mónica Espinosa por su gran colaboración, invaluable aporte y motivación.

Y a Diana Maritza Moncayo Cabrera, por su apoyo siempre oportuno

A:

Dios por permitirme siempre tanto....

Mis Padres y hermana por su infinito e incondicional amor.

Tekila (mi gatica) compañera de traspasos académicos.

Sin Ustedes nada de esto habría sido posible.

En memoria a una amiga muy querida, María Patricia Vidal Ruíz Q.E.P.D., quien en el año 2009 muere en un accidente laboral...mi fuente de inspiración y motivación en los momentos más difíciles.

Mil Gracias,

Inés Margarita Bolívar Cabrera.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	10
1. INTRODUCCIÓN.....	11
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
3. OBJETIVOS	18
3.1 OBJETIVO GENERAL	18
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
4. MARCO NORMATIVO	19
5. MARCO TEORICO.....	21
6. METODOLOGÍA	29
6.1 Tipo y diseño de investigación.....	29
6.2 Unidades de análisis	29
6.3 Categorías de indagación	30
6.4 Descripción de las Etapas de la investigación.....	31
6.5 Técnicas e instrumentos utilizados en el estudio	35
6.6 Plan de Análisis	36
6.7 Aspectos Éticos.....	38
7. RESULTADOS	39
7.1 DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES.....	39
7.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES	45
7.2.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD CONSIDERANDO TODOS LOS GRUPOS FOCALES DE LAS TRES MICROEMPRESAS PARTICIPANTES.	45
7.2.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD POR EMPRESA PARTICIPANTE.	56
7.2.2.1 Empresa: Microempresa Servicios de Laboratorio.....	57
7.2.2.2 Empresa: Pequeña empresa del sector comercio.....	63
7.2.2.3 Pequeña Empresa Sector Industrial.....	72

7.3 DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN GERENCIAL EN TÉRMINOS DE LIDERAZGO, COMPROMISO, RECURSOS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA SALUD OCUPACIONAL, EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.	85
7.3.1 Autoevaluación en el Planear de la Gestión Gerencial.....	86
7.3.2 Autoevaluación en el Hacer de la Gestión Gerencial	91
7.3.3 Autoevaluación en el Verificar y en el Actuar de la Gestión Gerencial	97
7.4 IDENTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS PARA CONFORMAR EL MODELO DE GESTIÓN EN SST	100
7.4.1 DESCRIPCIÓN CAPACITACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN.....	100
7.4.2 IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES NECESARIAS PARA CONFORMAR EL MODELO DE GESTIÓN	101
7.5 IDENTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN.	105
7.5.1 IDENTIFICACIÓN DE LA SECUENCIA DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN.	106
7.5.2 DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS ARL	112
7.6 IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE UN MODELO DE GESTIÓN EN SST PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.	114
7.6.1 Microempresa Servicios de Laboratorio.	114
7.6.2 Pequeña empresa del sector comercio	115
7.6.3 Pequeña Empresa Sector Industrial	116
7.7 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE UN MODELO DE GESTIÓN EN SST PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.....	117
7.7.1 Microempresa Servicios de Laboratorio.	117
7.7.2 Pequeña Empresa del Sector Comercio.....	122
7.7.3 Pequeña Empresa del Sector Industrial	126
7.8 Generación del modelo de gestión basado en procesos para la SST en las micro y pequeñas empresas participantes	131
8. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	136
9. CONCLUSIONES.....	138
10. RECOMENDACIONES	140
BIBLIOGRAFÍA	142
ANEXOS	
Anexo A. Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis). Diagnóstico participativo de los riesgos. Estrategia SOBANE	
Anexo B. Formato Consentimiento Informado Gerentes	
Anexo C. Formato Consentimiento Informado Trabajadores	

Anexo D. Tabla comparativa entre la NTC-OHSAS 18001 vs. RUC vs. Decreto 1443 de 2014

Anexo E. Propuesta Matriz de Requisitos Legales

Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión.

LISTA DE TABLAS

<i>Tabla 1. Resultados del Diagnóstico Participativo Microempresa de Servicios de Laboratorio</i>	<i>.57</i>
<i>Tabla 2. Plan de Acción Microempresa de Servicios de Laboratorio 2014 - 2015</i>	<i>62</i>
<i>Tabla 3. Resultados del Diagnóstico Participativo Pequeña Empresa del Sector Comercio</i>	<i>64</i>
<i>Tabla 4. Plan de Acción Pequeña Empresa del Sector Comercio 2014 - 2015</i>	<i>67</i>
<i>Tabla 5. Resultados del Diagnóstico Participativo Pequeña Empresa Sector Industrial</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 6. Plan de Acción Pequeña Empresa Sector Industrial 2014 – 2015</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 7. Consolidado de la Autoevaluación en el Planear de la Gestión Gerencial en las Mipymes</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 8. Consolidado de la Autoevaluación en el Hacer de la Gestión Gerencial en las Mipymes</i>	<i>91</i>
<i>Tabla 9. Consolidado de la Autoevaluación en el Verificar y en el Actuar de la Gestión Gerencial en las MIPYMES</i>	<i>97</i>
<i>Tabla 10. Identificación de actividades del Planear en la gestión de la SST</i>	<i>102</i>
<i>Tabla 11. Identificación de actividades del Hacer en la gestión de la SST</i>	<i>103</i>
<i>Tabla 12. Identificación de actividades del Verificar y del Actuar en la gestión de la SST</i>	<i>104</i>

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1. Presentación Microempresa Servicios de Laboratorio</i>	<i>39</i>
<i>Figura 2. Presentación Pequeña empresa sector comercio.....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 3. Instalaciones Pequeña empresa sector comercio.....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 4. Presentación Pequeña Empresa Sector Industrial.....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 5. Instalaciones Pequeña Empresa Sector Industrial.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 6. Elementos de un Modelo de Gestión en SST</i>	<i>106</i>
<i>Figura 7. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Microempresa Servicios de Laboratorio.....</i>	<i>107</i>
<i>Figura 8. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Pequeña Empresa del Sector Comercio.....</i>	<i>109</i>
<i>Figura 9. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Pequeña Empresa del Sector Industrial.....</i>	<i>111</i>
<i>Figura 10. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Microempresa Servicios de Laboratorio Pequeña Empresa del Sector Industrial.....</i>	<i>114</i>
<i>Figura 11. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa del Sector Comercio</i>	<i>115</i>
<i>Figura 12. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa del Sector Industrial</i>	<i>116</i>
<i>Figura 13. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST – Microempresa Servicios de Laboratorio.....</i>	<i>117</i>
<i>Figura 14. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa Sector Comercio</i>	<i>122</i>
<i>Figura 15. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa Sector Industrial</i>	<i>128</i>
<i>Figura 16. Modelo propuesto de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<i>131</i>
<i>Figura 17. Modelo propuesto de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo</i>	<i>134</i>

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis). Diagnóstico participativo de los riesgos. Estrategia SOBANE

Anexo B. Formato Consentimiento Informado Gerentes

Anexo C. Formato Consentimiento Informado Trabajadores

Anexo D. Tabla comparativa entre la NTC-OHSAS 18001 vs. RUC vs. Decreto 1443 de 2014

Anexo E. Propuesta Matriz de Requisitos Legales

Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión.

RESUMEN

El presente trabajo de grado se desarrolló con el objetivo de proponer un Modelo Participativo de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo basado en procesos, dirigido a micro y pequeñas empresas del sector formal de la economía de Santiago de Cali en el año 2014. Se utilizó una metodología de tipo cualitativo, Investigación Acción Participativa (IAP) donde se evidencia la producción de conocimiento articulando los aportes de la ciencia y del saber popular, con el fin de reorientar procesos hacia la acción transformadora de la realidad.

Con un abordaje de IAP se realiza el diagnóstico de las condiciones de trabajo en tres empresas identificadas como micro y pequeñas empresas del sector formal de la economía de la ciudad, desencadenando intercambios constructivos entre el investigador y los trabajadores en Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), estimulando su contribución en el diagnóstico, y resolución de sus necesidades como herramienta que permite vínculos virtuosos de reflexión- diálogo- acción-aprendizaje entre los trabajadores a través de la construcción propositiva de un modelo en gestión en sus instituciones.

Una vez realizado el análisis de las condiciones de las empresas del sector formal participantes, evidenciando el marco normativo Colombiano y retomando los resultados, se propone un modelo de gestión que permita establecer lineamientos institucionales tendientes a prevenir, mitigar, controlar o eliminar los factores o situaciones que imprimen peligro a las actividades desarrolladas en ambientes de trabajo.

PALABRAS CLAVES:

Sistemas de Gestión, Gestión Ocupacional, Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, Ambiente.

1. INTRODUCCIÓN

Las condiciones favorables de seguridad y salud en el trabajo (SST) contribuyen tanto a la salud de los trabajadores como a la productividad y competitividad de las empresas. La creciente toma de conciencia en las organizaciones sobre el cuidado de la salud tanto física como mental de sus trabajadores, ha llevado a gestiones integrales que buscan darle cumplimiento sistemático a la legislación vigente, exponiendo a las empresas a procesos judiciales, demandas civiles y penales que conllevan al pago de cuantiosas multas o sanciones.

La gestión integral en seguridad y salud en el trabajo contribuye en el reconocimiento de la responsabilidad del empleador en la seguridad y la salud de sus trabajadores, el compromiso de la alineación de las políticas empresariales con las políticas públicas y estratégicas, para impulsar la productividad y competitividad de las empresas en mercados nacionales e internacionales.

Dado lo anterior, la gestión integral se convierte en una herramienta de armonización sistemática y constante de prácticas, garantizando el cumplimiento de la legislación, respetando las características de las empresas según los sectores productivos, ofreciendo oportunidades de mejoramiento continuo, e impulsando el desempeño empresarial en seguridad y salud para la protección de los trabajadores. Es así como, el presente proyecto se apalanca en lineamientos internacionales y nacionales para su desarrollo;

- Por el impacto en la salud pública y por la creciente conciencia del cuidado de la salud del trabajador como componente de la Responsabilidad Social Empresarial sustentada en documentos tales como la GTC 180 Guía Técnica Colombiana en Responsabilidad Social y la NTC-ISO 22000, entre otros.
- Por encontrarse en consonancia con el “Informe de la Reunión de expertos sobre las directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”, celebrado en Ginebra, entre el 19 y el 27 de 2001, refiriéndose a los artículos 13 y 19, sobre la preocupación en la aplicación de sistemas de gestión de SST en pequeñas y medianas empresas, los cuáles señalan que estos deberían ser fácilmente adaptables y llevados a la práctica guardando coherencia con las directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Por aportar al cumplimiento del Objetivo 2 del “Proyecto de plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017” celebrado el 19 de abril de 2007, al proteger y

promover la salud en el lugar de trabajo, que trata en términos generales de la gestión de los riesgos, adopción de normas e introducción de prácticas y cultura de promoción de la salud en el trabajo.

- Por encontrarse en relación con el documento “Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015”, este trabajo se apoya específicamente en lo que se refiere al capítulo 4.2.4 Microempresas y pequeñas empresas, cuyo objetivo es mejorar la calidad del empleo en las microempresas y pequeñas empresas, y cuya meta es Mejorar significativamente, en un plazo de 10 años, el porcentaje de trabajadores de las micro y pequeñas empresas que estén cubiertos por las políticas y los servicios empresariales de fomento a la productividad y que tienen acceso a mercados y niveles mínimos de protección en todos los países de la región, según a la XVI Reunión Regional de los Estados americanos Miembros de la OIT.
- Por encontrarse en consonancia al Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012 para Colombia, en su objetivo número 2.2, está dirigido a Mejorar en el sector empresarial la autogestión para la prevención y control efectivo de los riesgos profesionales, con la estrategia para consolidar Programas de Salud Ocupacional empresariales, e impulsar la implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Por último, considera la micro y pequeña empresa en el cumplimiento de directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, descritas en el Decreto 1443 de 31 de julio de 2014.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La OIT ha elaborado normas internacionales importantes en los campos del empleo, las condiciones de trabajo, la política salarial y de remuneración, la seguridad y la salud en el trabajo, y la protección social, entre otros; normas que se constituyen en guías que orientan tanto el desarrollo legislativo nacional como el diseño de estrategias y políticas nacionales que tienen por objetivo generar trabajo decente. Es en estos campos, así como en el ámbito de la aplicación efectiva de las normas sobre los derechos fundamentales en el trabajo, donde todavía queda mucho por hacer en la práctica en la totalidad de los países. (1)

Dentro de las normas formuladas por la OIT se encuentran las “Directrices técnicas sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo”, donde resalta que estos sistemas deberían comprender las especificidades de las organizaciones pequeñas y medianas, dadas sus diferencias en la operación con respecto a las grandes empresas (2).

El Gran informe de la Comisión Europea de accidentes System (MARS) desde 1984, señala que un sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional se justifica por la gran proporción de accidentes, donde las fallas en su sistema de gestión constituye la raíz de su causa, Rasmussen (1995), Kawka y Kirchsteiger (1999), lo que referencian en el 67% de las causas de accidentes de origen laboral por un débil sistema de gestión de la SST (3).

América Latina registra 30 millones de accidentes de trabajo cada año y se estima que el número de muertes relacionadas con el trabajo ascienden a 240.000 por causa de accidentes y enfermedades relacionadas con los ambientes de trabajo, siendo probable que estas cifras sean aún mayores si se considera el subregistro. (4).

Países de las Américas enfrentan serios problemas relacionados con el respeto y la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y de la legislación laboral en general (5). Existe evidencia en Latinoamérica, del subregistro de la población trabajadora y en consecuencia de los accidentes y enfermedades profesionales, se considera que sólo se declara entre el 20 al 25% de los accidentes de trabajo de la Región, descendiendo el porcentaje para la declaración de las enfermedades profesionales entre el 1 y el 5% (6).

Son muy pocos los países de la Región que tienen estructurados sistemas de registro obligatorio de la siniestralidad, y los que disponen de ellos, carecen en muchos casos de sistemas adecuados de control frente a los incumplimientos normativos, lo que favorece aún más el subregistro de accidentes y enfermedades profesionales. Según la OIT y la Organización Mundial de la Salud (OMS), el impacto económico de los accidentes de

trabajo y enfermedad profesional se acerca en América Latina al 10% del Producto Interno Bruto (PIB) de la Región, 3,5 veces más que en Europa y Estados Unidos (6).

En América Latina, la sensibilidad social sobre la siniestralidad laboral no se corresponde con la intensidad de los efectos que produce sobre las personas y la economía general. Son escasas las campañas de información, divulgación y sensibilización frente al riesgo laboral y más aún, las políticas encaminadas a la implementación generalizada de sistemas de prevención de riesgos profesionales (6).

En Colombia, según FASECOLDA en las Estadísticas para la Presidencia de la Republica por las Administradoras de Riesgos Profesionales en 2010, se presentaron 442.689 accidentes laborales, 9.410 enfermedades profesionales y 489 muertes por accidentes de trabajo (ATEP). Según Censo del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas realizado (DANE) en 2005, las Micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) son las que generan el 80.9% del empleo total del país; con una proporción de personal ocupado nacional de 50,6% ubicados en microempresas, el 17,5% en pequeñas y 12,8% en medianas empresas, considerando personal ocupado, aquel que ha trabajado como mínimo una hora en la última semana de ejecución del Censo, sin especificar si se encuentra en el sector formal (7).

En cuanto al número de establecimientos, el Censo DANE 2005 identifica 1.442.117 empresas, de las cuales el 96,1% (1.288.582) corresponden a microempresas, el 3,3% (43.945) a pequeñas, el 0,5% (7.092) a medianas y el 0,1% (1.749) a Grandes empresas. Según FASECOLDA solo el 25,6% se encuentran afiliadas una Administradora de riesgos laborales (ARL); el 6% (72.781) corresponden a microempresas, el 48% (20.914) a pequeñas, en cuanto a las medianas y grandes empresas y los establecimientos que no informaron su tamaño, los datos sugieren que el 100% se encontraban afiliadas a una ARL (9.775) (7).

Para el 2010 se evidencia que la anterior situación tiene una leve mejora, según el DANE del trimestre abril a junio el personal contratado tenía afiliación a salud en el 88,5%, a pensión el 30,6%, y según FASECOLDA, el 31,2% se encontraban afiliados a una ARL. Los datos anteriores, nos muestran una baja protección de los trabajadores y empresas en cuanto a las prestaciones económicas y asistenciales en caso de ATEP, además de la privación de los servicios que una ARL debe ofrecer como apoyo en la gestión en SST de las MIPYMES del sector formal.

El empleo en el sector formal según boletines emitidos por DANE en 2010 a nivel nacional asciende al 49,5% y para la ciudad de Santiago de Cali al 47,6%. La creación de empleo formal en Colombia está caracterizada por la grabación de impuestos parafiscales y recargos a la nómina; aportes patronales a la seguridad social del 21.6% y parafiscales del 8.6%; las

cargas patronales son generalmente subutilizadas particularmente comparando los aportes versus los servicios recibidos de las ARL a las cuales se afilian por obligatorio cumplimiento en nuestro País (7).

De acuerdo a la legislación que deben cumplir las empresas a nivel nacional; deben estar afiliadas a una ARL, sumada a las exigencias de un mercado globalizado como son la competitividad, productividad, y los requisitos que las grandes empresas empiezan a exigir a sus proveedores en estándares de sistemas de gestión de la salud ocupacional (OHSAS 18001 - Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional), basados en principios de mejora continua, enfoque sistémico y enfoque de procesos que conlleven a generar resultados de forma más eficiente, entre estos el cumplimiento de la legislación de forma sistemática alineada a la estrategia organizacional.

En nuestro país, la implementación de modelos como la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001, lo podemos evidenciar en organizaciones de nivel multinacional, grandes y en algunas medianas empresas con un creciente interés en certificar su sistema de gestión en SST, hasta el 2010 se encontraban a nivel nacional 109 empresas certificadas, siendo estas en su totalidad grandes empresas, siendo estas las que disponen de los recursos para su cumplimiento (8).

El 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo emitió el Decreto 1443, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), con el fin de promover la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

La actual normatividad se extiende a todos los empleadores; públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión; se denota en la promulgación del decreto la ausencia de “Directrices técnicas sobre sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo” de la OIT, donde resalta que estos sistemas deben comprender organizaciones pequeñas y medianas, dadas las diferencias en la operación con respecto a las grandes empresas.

Este Decreto otorga menos tiempo a las MIPYMES para la implementación de las disposiciones en seguridad y salud en el trabajo sin tener en cuenta la limitación de recursos, conocimientos y nivel de implementación en este tipo de empresas (5).

En lo que se refiere a las micro y pequeñas empresas del sector formal de Santiago de Cali, población objeto del presente trabajo, no son ajenas al panorama planteado a nivel nacional, esto se puede evidenciar en 31 MIPYMES dentro del “Proyecto de fortalecimiento de la gestión en SST y

ambiental de contratistas críticos” de una empresa de suministro de gas domiciliario a nivel regional realizado entre el periodo comprendido desde enero de 2008 a marzo de 2009, encontrándose deficiencias en la gestión de la SST (9), teniendo como base la Guía del Sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente para Contratistas (RUC), elaborada por representantes de las compañías operadoras del sector hidrocarburos, cuyo objetivo es brindar información sobre requisitos legales y de gestión para el manejo del sistema de Seguridad, Salud Ocupacional y Ambiente (SSOA) en Colombia, se obtuvieron los siguientes resultados de 31 contratistas evaluados;

- El 65% (20 contratistas) demostró un nivel de cumplimiento muy bajo (calificación de 0 a 35 puntos), el 16% (5 contratistas) bajo (de 36 a 60 puntos), Aceptable un 3% (1 contratista, de 61 a 70 puntos) y Bueno un 16% (5 contratistas de 71 a 100 puntos).
- El 58% reportan los accidentes laborales, aunque no todos lo realizan oportunamente, es decir dentro de los plazos fijados por la ley, solo el 11% de quienes lo reportan lo hacen oportunamente, esto corresponde al 6% de los 31 contratistas evaluados.
- El 23% realizan y registran las investigaciones de las causas de los accidentes laborales y toman acciones correctivas.

Tomando el Plan Básico Legal que la compañía objeto de estudio exige a sus contratistas y que consiste en que estos cuenten con: Programa de Salud Ocupacional, Panorama de Factores de Riesgos, Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial, Acta de Conformación del COPASO, Cronograma de Actividades, Indicadores HSE, Registro de Investigación de AT, Actividades Realizadas para proteger y conservar el Medio Ambiente, Constancia de pago de seguridad social, Registro de Capacitaciones, Identificación de aspectos ambientales y Política de Salud Ocupacional, se encontró que de los 31 contratistas evaluados (9);

- El 32% (10 contratistas) no cuentan con ninguno de los requisitos mencionados en el Plan Básico Legal (calificación 0), esto infiere a un desconocimiento total de la legislación en SST.
- El 23% (7), demostró un nivel de cumplimiento muy bajo (calificación de 1 a 35 puntos), el 16% (5 contratistas) bajo (de 36 a 60 puntos), Aceptable ninguno contratista, y Bueno un 6% (2 contratistas de 71 a 100 puntos).
- El 23% nunca enviaron la documentación solicitada o no contestaron.

Lo anterior demuestra la deficiente gestión en salud ocupacional por parte de las MIPYMES, la falta de vigilancia y control por parte de los entes de vigilancia y control con una baja participación en las ARL. Lo anterior, es soportado por la inexistencia de registros oficiales a nivel local sobre datos que señalen el desempeño o gestión de las MIPYMES en materia

de la seguridad y salud ocupacional, o por lo menos su inferencia en la accidentalidad.

Dado lo anterior, el presente trabajo de investigación, pretende dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cómo sería una propuesta de modelo participativo basado en procesos de gestión en seguridad y salud ocupacional, en pequeñas y microempresas del sector formal de la economía de Santiago de Cali en el año 2014?

Respondiendo a esta pregunta de investigación, el proyecto contribuirá a la mejora de la gestión en SST de las MIPYMES, a vincular procesos participativos entre los tomadores de decisión y los trabajadores, a reducir sus riesgos ocupacionales, a cumplir la legislación en materia de salud ocupacional, a contribuir con su desarrollo sostenible y competitivo al cubrimiento de la protección social de la población trabajadora en el sector formal de las MIPYMES de Santiago de Cali, y evitar de forma preventiva que esta población termine enferma, desprotegida o accidentada.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Proponer un modelo participativo de gestión en seguridad y salud ocupacional, basado en procesos para micro y pequeñas empresas del sector formal de la economía de Santiago de Cali en el año 2014.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las condiciones de trabajo y las implicaciones que estas tienen para la seguridad y la salud desde la perspectiva del trabajador en las micro y pequeñas empresas participantes.
2. Describir la gestión gerencial en términos de liderazgo, compromiso, recursos, seguimiento y monitoreo de la salud ocupacional, en las micro y pequeñas empresas participantes.
3. Identificar los elementos que podrían conformar el modelo de gestión en SST conforme a la gestión actual, las condiciones e implicaciones de las condiciones de trabajo, los factores de riesgos ocupacionales en las micro y pequeñas empresas participantes y la gestión de la ARL participante.
4. Describir los procesos de la gestión en SST para las micro y pequeñas empresas participantes.
5. Generar los modelos de gestión basado en procesos en SST en las micro y pequeñas empresas participantes.

4. MARCO NORMATIVO

El Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), establecido a partir de la ley 100 de 1993 y el Decreto 1295 de 1994, trajo al país cambios en uno de los aspectos fundamentales de la seguridad social como es el de la protección contra los riesgos derivados del trabajo. Se define el SGRP como un “conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo.” (10).

La protección legal en riesgos profesionales y salud ocupacional en Colombia no se origina con la Ley 100 de 1993. En realidad, hay una evolución del papel del Estado en esta materia, que se puede sintetizar de la siguiente manera. En la primera fase la protección de los trabajadores está a cargo de los empleadores, esta etapa corresponde al año 1915, con la primera Ley sobre accidentes de trabajo, Ley 57 de 1915 (11), siendo estas normas exclusivamente reparadoras, el Estado se torna consciente de que los riesgos del trabajo deben ser indemnizados en forma especial.

Cuando se organiza formalmente la legislación laboral, se emite el Decreto 2350 de 1944 y Ley 6 de 1945, donde establecen normas sobre accidentes de trabajo y enfermedad profesional y sobre los derechos de los trabajadores ante esos eventos (12). En 1950 se emite Código Sustantivo del Trabajo (13), donde se establecen las prestaciones por accidentes y enfermedades en el trabajo a cargo de los empleadores del sector privado, mientras que los Decretos sobre prestaciones sociales de la reforma administrativa de 1968, Decreto 3135 de 1968 y Decreto 1848 de 1969, hacen lo propio respecto al sector público.

Una segunda fase de importancia en la normatividad de riesgos profesionales se produce cuando el Seguro Social, creado en 1946, asume el seguro de accidente de trabajo y enfermedad profesional, de forma que viene a reemplazar las obligaciones patronales del sector privado en esta materia, brindando la protección asistencial y económica correspondiente, reglamentado en el Decreto 3170 de 1964 (14). En esta etapa la legislación asume una actitud más amplia en la protección de los trabajadores, pues no se limita a establecer responsabilidades reparadoras, sino que a través del aseguramiento del riesgo por parte del Seguro Social, se inician los esfuerzos hacia la prevención y se fortalecen los derechos económicos y asistenciales de los trabajadores víctimas de los riesgos profesionales.

La tercera fase en esta evolución puede situarse la expedición de la normatividad sobre salud ocupacional, a partir de los años ochenta: Los esfuerzos estatales se centran en el establecimiento de actividades y programas permanentes de salud ocupacional, en la cual se estima

importancia la participación conjunta de la empresa y los trabajadores en la búsqueda de condiciones dinámicas de seguridad y salud en el trabajo. Al respecto se producen importantes normas, como la Resolución 1016 de Marzo 31 de 1989, por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Finalmente, a partir de la Constitución de 1991 y con la expedición de la Ley 100 de 1993 hay un nuevo modelo de seguridad social para Colombia, en el cual se pretende ampliar la cobertura de la seguridad social a través de instrumentos como la libre escogencia de entidades, la combinación de la gestión pública con la privada, el fortalecimiento de la financiación del sistema y la unificación de regímenes normativos.

Dentro de ese modelo el Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) se plantea con una dinámica administrativa en la que participa el Seguro Social, junto con la nueva presencia del sector asegurador privado, a través de un sistema normativo que sigue las grandes líneas del que tenía el Seguro Social antes de la reforma y en el cual se pretende aprovechar los avances anteriores en materia de salud ocupacional (14).

A partir del año 2012 Colombia experimenta grandes cambios en materia de la seguridad y salud en el trabajo, dando un giro hacia las prácticas internacionales de gestión basado en sistemas de procesos organizacionales, de carácter preventivo y de mejora continua, esto lo inicia con la aprobación de la Ley 1562 del 11 de julio de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud Ocupacional, en donde se entiende que el Programa de Salud Ocupacional, pasa a ser un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST (15).

Finalmente, hasta el momento con la aprobación del Decreto 1443 del 31 de julio de 2014, el Ministerio de Trabajo dicta disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST), con el fin de promover la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de los riesgos laborales, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, queda establecido a nivel Nacional, la obligatoriedad de todas las empresas que se encuentren dentro del Territorio Colombiano sin importar tamaño ni sector económico, de la tenencia, mantenimiento y mejora de un sistema SG-SST (16).

5. MARCO TEORICO

5.1 Clasificación Empresarial en Colombia:

En Colombia, según la Ley para el Fomento de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa, Ley 905 de 2004, las empresas son definidas como toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades empresariales, agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, rurales o urbanos, y se clasifican de la siguiente manera (17):

5.1.1 Mediana Empresa:

- a) Planta de personal entre cincuenta y uno (51) y doscientos (200) trabajadores.
- b) Activos totales por valor entre cinco mil uno (5.001) y quince mil (15.000) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5.1.2. Pequeña Empresa:

- a) Planta de personal entre once (11) y cincuenta (50) trabajadores.
- b) Activos totales por valor entre quinientos uno (501) y menos de cinco mil uno (5.001) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

5.1.3. Microempresa:

- a) Planta de personal no superior a los diez (10) trabajadores.
- b) Activos totales por valor inferior a quinientos uno (501) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Para la clasificación de aquellas micro, pequeñas y medianas empresas que presenten combinaciones de parámetros de planta de personal y activos totales diferentes a los indicados, el factor determinante para dicho efecto, será el de activos totales.

La Encuesta Anual Manufacturera nos permite valorar la incidencia de la MIPYME en el panorama empresarial colombiano. Representan el 96.4% de los establecimientos, aproximadamente el 63% del empleo; el 45% de la producción manufacturera, el 40% de los salarios y el 37% del valor agregado. Son más de 650.000 empresarios cotizando en el sistema de seguridad social (7).

La gestión en seguridad y salud ocupacional en las organizaciones de todo tipo, incluidas las micro y pequeñas empresas, está regulada tanto por las exigencias de una legislación cada vez más estricta como por los cambios generados por la globalización tendientes a lograr productividad y competitividad.

Las características propias de las micro y pequeñas empresas deben ser tenidas en cuenta para lograr el control de los riesgos profesionales y su impacto en la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, a través de modelos que permitan gestionar sus actividades con los enfoques actuales de administración como son el enfoque de procesos y enfoque sistémico.

Las Micro y pequeñas empresas proporcionan alrededor de 65% del empleo total del país. Dada la importante participación de las Micro y pequeñas empresas en la economía nacional, se puede deducir que el punto estratégico para el desarrollo económico del país es impulsar la productividad en estas para hacerlas más competitivas en los mercados internacionales, y la seguridad industrial y salud ocupacional no es ajena al logro de estos objetivos.(7).

5.2 Características de las Micro y Pequeñas Empresas:

Las MIPYMES constituyen un sector de vital trascendencia para la economía de la Región, en tanto contribuyen decididamente al producto interno bruto y generan empleo para un segmento de la población, por lo general, de escasos recursos económicos (18).

Entre el 30% y 60% de las pequeñas y medianas empresas (PYMES) en América Latina y el Caribe pertenecen a mujeres y son operadas por ellas. Un vasto número de comunidades indígenas actúan en este sector, que incluye a pequeños productores agrícolas, artesanos y comerciantes. El sector PYME es heterogéneo en extremo y variable en su tipo y tamaño, lo componen desde hogares/talleres hasta micro negocios que emplean tecnologías y procesos de producción más sofisticados (18).

En este contexto, el sector origina impactos en la salud de los trabajadores y en el medio ambiente de diversa índole, en tanto se desarrolla en un amplio espectro de actividades en las áreas de la producción, el comercio y los servicios. Ciertamente, las PYMES que se dedican a actividades productivas que implican la transformación de insumos y uso de energía, usualmente reportan mayores riesgos a la salud humana y al medio inmediato. Este es especialmente el caso de las PYMES comprendidas en los sectores de; a) industria textil, b) curtiembre, c) galvanoplastia, d) metal-mecánica y e) elaboración de alimentos (18).

Por lo general, los daños a la salud humana y al ambiente que de estas se originan, no se aprecian en el corto plazo y afectan no sólo a los conductores de los negocios y a sus trabajadores, sino también al vecindario (18).

En Colombia, con la Ley No. 905 de 02 de agosto de 2004, se promueve el desarrollo integral de las micro, pequeñas y medianas empresas, en

consideración a sus aptitudes para la generación de empleo, el desarrollo regional, la integración entre sectores económicos, el aprovechamiento productivo de pequeños capitales y teniendo en cuenta la capacidad empresarial de los colombianos (17). De acuerdo con DANE 2005, el 49.9% de las microempresas se dedican a actividades del sector comercio, siendo la principal actividad el comercio al por menor (47.3%). El sector servicios agrupa el 39.1% de las microempresas, mientras que la industria tiene una participación de 11.1%.(7).

Entre las características más relevantes de las Microempresas se destaca; los altos niveles de informalidad, sus bajos niveles de asociatividad, la estrechez de los mercados a los que dirigen sus productos, el bajo nivel tecnológico y de formación de sus recursos humanos, y el limitado acceso al sector financiero. El Censo 2005 DANE muestra que un alto porcentaje de pequeñas y medianas empresas se dedica a una gran variedad de actividades del sector servicios (59.2%). El comercio y la industria le siguen en importancia con 21.5% y 19.3%, respectivamente (7).

Aunque no existen cifras oficiales sobre informalidad en las PYMES, se estima que un porcentaje importante de ellas lleva a cabo prácticas empresariales informales, debido a los altos costos de operar en la formalidad. (19). Las PYMES presentan una serie de características que limitan su desarrollo, entre las que se destaca su baja capacidad de innovación, el bajo uso de tecnologías de información y comunicaciones (TICs), el limitado acceso a financiamiento adecuado, los problemas para la comercialización de sus productos y la obtención de insumos, y la limitada participación en el mercado de la contratación pública (19).

Las características de las MIPYMES, en cuanto a las condiciones de seguridad y salud ocupacional son muy variables, en las medianas empresas se puede contar con un responsable o asesor en prevención de los riesgos ocupacionales, en las pequeñas y microempresas es el mismo empleador el encargado de asumir la misión de prevención (20).

Conforme a Jacques Malcheire, en su libro La Estrategia Sobane, las fortalezas o debilidades en SST de las MIPYMES se caracterizan principalmente por: “Una sola persona es en general la responsable de todas las decisiones técnicas, comerciales y la gestión en salud, seguridad y bienestar en el trabajo. El tiempo que ella dedica a estos diferentes aspectos es en función de las necesidades inmediatas”.

Las finanzas, las inversiones, las ventas, los fracasos tienen una incidencia mucho más directa e inmediata sobre la vida de la empresa. Las prioridades están enfocadas a la supervivencia de la empresa”. Además menciona que los responsables de las PYMES, a menudo no poseen formación para resolver problemas de SST, están poco sometidos

por el servicio externo de prevención y protección (ARL), por lo tanto adoptan una posición principalmente legalista (21).

Los responsables de las PYMES, desconocen los modelos de gestión actuales que permiten gestionar los negocios y empresas de manera productiva y competitiva, que les lleva a alcanzar altos grados de satisfacción de todas las partes interesadas tanto internas como externas, como son los clientes, los trabajadores, proveedores, entes de control, accionistas o propietarios, el gobierno, el medio ambiente y la comunidad.

A continuación, se presentan los conceptos relacionados con la gestión, sistemas de gestión y gestión en seguridad y salud ocupacional.

5.3 Sistema de gestión:

Es un conjunto de elementos interrelacionados usados para establecer la política y objetivos. Para cumplir dichos objetivos incluye la estructura de la organización, la planificación de actividades, responsabilidades, prácticas, procedimientos, recursos y procesos, ya sean estos administrativos u operativos (22).

“Los sistemas de gestión son tan antiguos como las empresas mismas y no hay duda de que todas las empresas tienen, de alguna forma, un sistema que les permita gestionar el negocio de una manera más o menos adecuada. Sin embargo el auge de los sistemas de gestión, tal como los conocemos hoy, se inició en las décadas finales del siglo pasado cuando la Organización Internacional de Normalización (ISO) publicó el sistema de gestión de calidad, conocido como ISO 9000. Esta norma se ha vuelto el referente universal para aquellas empresas que deseen sobrevivir y que se presentó como un sistema estructurado y simple que apoya de manera eficaz la gerencia y el manejo de las empresas y entidades.

Se inició entonces una etapa demasiado prolífica y surgieron sistemas de gestión ambiental, de seguridad y salud ocupacional, de manejo financiero, de manejo del riesgo, etc.” (23), muchos de ellos apoyados en la teoría general de los sistemas.

5.4 Teoría General de los sistemas:

“Corresponde a la denominación dada a los trabajos desarrollados por el alemán Ludwig Von Bertalanffy, publicados entre 1950 y 1968. En términos de Bertalanffy, esta nueva disciplina se debe a que existen modelos, principios y leyes aplicables a sistemas generalizados o a subclases, sin importar su particular género, la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones o “fuerzas” que imperen en ellos. Parece legítimo pedir una teoría no ya de sistemas de clase más o menos especial, sino de principios universales aplicables a los sistemas en general” (24).

5.4.1 Sistemas (24):

“Un sistema es una reunión o conjunto de elementos relacionados, según John P. van Gigch.

Un sistema puede ser definido como un complejo de elementos interactuantes, según Ludwig von Bertalanffy.

Un sistema es un conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan, según la norma NTC-ISO 9001.

Un sistema es el conjunto de cosas relacionadas entre sí ordenadamente y contribuyen a determinado objeto, según Johansen.

Un sistema es una entidad cuya existencia y funciones se mantienen como un todo por la interacción de sus partes, según O'Connor y Mc Dermott.

5.4.2 Sistemas de Gestión en las organizaciones

En una organización es posible identificar varios sistemas, los cuales permiten entender mejor las interrelaciones y funciones que ella ejerce. Algunos tipos de sistemas organizacionales se pueden clasificar así:

5.4.2.1 Según su finalidad: Normalmente los propósitos de una organización están relacionados con diversos factores administrativos, tales como calidad, seguridad, medio ambiente, riesgo, etc.

5.4.2.2 Según su función: Generalmente el sistema está relacionado con una dependencia o área de la estructura orgánica de la entidad, a saber: Sistema de control, sistema financiero, sistema de costos, sistema de mercadeo, sistema de planeación, sistema de información, sistema de recursos humanos.

El presente trabajo de investigación se centra en un sistema de gestión, basado en el enfoque de procesos.

5.4.3 Enfoque de procesos: Los sistemas de gestión, se basan en el principio de enfoque de procesos, el cual se define como una manera eficaz de administrar una organización, donde debe determinar y gestionar numerosas actividades relacionadas entre sí. Una actividad o un conjunto de actividades que utiliza recursos, y que se gestiona con el fin de permitir que los elementos de entrada se transformen en resultados, se puede considerar como un proceso. Frecuentemente el resultado de un proceso constituye directamente el elemento de entrada del siguiente proceso. La aplicación de un sistema de procesos dentro de la organización, junto con la identificación e interacciones de estos

procesos, así como su gestión para producir el resultado deseado, puede denominarse como “enfoque basado en procesos” (25).

5.5 Modelos de Gestión: “Es una construcción teórica que pretende representar la realidad sin por ello lograr aprehenderla completamente. En general, la ciencia se basa en esa construcción constante de modelos, como una manera de interpretar al universo y a los sistemas naturales y sociales, e intervenirlos a partir de esa interpretación. Con cierta frecuencia, un nuevo modelo aparece en el escenario de las ciencias, como resultado de un proceso de acumulación cualitativa y cuantitativa de conocimiento, y se produce lo que, en términos de Thomas Kuhn, se llama un “cambio de paradigmas”, que seguramente rompe con algunos elementos del modelo anterior, aunque también conserva elementos del mismo que le son valiosos” (26).

5.5.1 Tipos de modelos de gestión organizacional: “Se acogerá la tesis de Barley y kunda, según la cual los paradigmas o modelos organizacionales se han movido entre dos tendencias fundamentales: Los modelos de control “normativo” y los modelos de control “racional”. Los primeros se fundamentan en norma de comportamiento de los integrantes de la organización, admitidas por todos ellos como válidas y aplicadas sobre la base e un acuerdo de que todos respetarán esas normas. Se enmarcarían aquí modelos gerenciales como el de la teoría de las relaciones humanas o la teoría de la cultura organizacional.

En el caso de los modelos de control “racional”, también hay unas normas de comportamiento, pero estas no son autoconstruidas sino heterónomas: se rigen por imperativos que están por fuera de la voluntad de quienes los tienen que aplicar, tales imperativos suelen ser establecidos por la dirección de la organización o por el Estado. En este caso, el individuo, obligado al cumplimiento de estas normas, está sometido a la supervisión y al castigo en el caso de desobedecerlas, y podría incluso ser retirado de la organización social si no las cumple (6).

A partir de la implementación de la norma ISO 9001, con todas sus versiones hasta el momento aprobadas, nace un nuevo tipo de modelo de gestión que combina los dos anteriores, es decir contiene en su configuración el carácter heterónimo-racionalista, en cuanto a que se fundamentan en el cumplimiento de unos requisitos mínimos de gestión, considerados adecuados internacionalmente, de unos requisitos legales según el ámbito en que se mueva la empresa, pero también proponen la construcción de unas normas internas de la organización, de carácter autónomo, fundamentadas en la discusión colectiva de las mejores prácticas conocidas y aplicadas por los propios integrantes de la organización, mediante un proceso permanente de comunicación interna dialógica y propositiva. (26).

El presente trabajo de investigación, basa su enfoque en este último tipo de modelo de gestión, que a continuación se profundiza y aplica en la gestión de la SST.

5.6 Modelo de gestión en SST basado en procesos: Esquema o marco de referencia para la gestión de la SST en una organización, busca desarrollar políticas y acciones para el logro de sus objetivos, abarca implicaciones estratégicas y competitivas. (22)

La gestión basada en procesos aplica la metodología conocida como “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” PHVA, la cual se puede describir brevemente de la siguiente manera:

- Planificar: Establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con la política de SST de la organización.
- Hacer: implementar los procesos.
- Verificar: realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a la política, objetivos, requisitos legales y otros de SST, e informar sobre los resultados.
- Actuar: tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño SST (22).

Se reconocen los siguientes principios rectores de la gestión basada en procesos:

- Compromiso de todo el personal, especialmente de la Alta Gerencia.
- Comprensión y cumplimiento de requisitos legales, o de las partes interesadas, entre otros, con el fin de prevenir accidentes o enfermedades profesionales.
- Necesidad de contar con recursos para la obtención de resultados deseables.
- Necesidad de considerar los procesos en términos que aporten valor.
- Obtención de resultados del desempeño y eficacia del proceso.
- Mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas. (22).

5.7 Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (16)

El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas,

garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. (16)

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados 'en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). (16)

Parágrafo 1. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos.

Parágrafo 2. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuente con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. METODOLOGÍA

6.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es cualitativa, enfocada en la investigación acción participativa con el fin fundamental de aportar información que guíe la toma de decisiones para hacer el diagnóstico de las implicaciones que tienen las condiciones de trabajo y los factores de riesgo laboral en la seguridad y la salud del personal, empoderar o capacitar a las personas sobre modelos de gestión y en elaborar la propuesta del modelo de gestión que propicie el cambio social y mejora de los procesos de las organizaciones participantes, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en este proceso de transformación.

El alcance del presente proyecto va dirigido a una la propuesta de un modelo de gestión propositivo participativo, la implementación y evaluación de la eficacia del modelo, podría ser insumo para posteriores investigaciones. El modelo es participativo dado que su construcción se realiza con la participación de trabajadores, gerencia y ARL, se espera que la puesta en marcha se encuentre liderado por trabajadores y tomadores de decisión.

6.2 Unidades de análisis

Población: Micro y pequeñas empresas del sector formal de Santiago de Cali y Acopi Yumbo.

Se realizaron unidades de análisis por conveniencia conformada por tres (3) empresas;

- Una (1) microempresa del sector Servicios, que prestan servicios de realización de ensayos o pruebas de laboratorio para alimentos y aguas, conformada por cinco personas.
- Una (1) pequeña empresa del sector Comercio, dedicada a la comercialización y venta de repuestos de maquinaria y equipos industriales y la prestación de servicios de mantenimiento, conformada por 25 personas.
- Una (1) pequeña empresa del sector Industria, dedicada al diseño, fabricación y comercialización de productos de aseo industrial y doméstico, conformada por 45 personas.
- Una (1) ARL. Del sector privado.

El objetivo que se persigue con este número de empresas es la riqueza, profundidad y calidad de la información, este número no es probabilístico, ni proporcional, ni busca generalizar resultados dado que cada empresa identificara condiciones específicas de su realidad.

Los criterios de inclusión para los casos o empresas que conforman las unidades de análisis son:

- Pertenecer al sector formal de la economía
- Tener desde 3 hasta 50 personas laborando o con responsabilidades en la empresa.
- Tener el personal afiliado a una ARL.
- Haber iniciado o desarrollado su programa de salud ocupacional.
- Permitir la realización del estudio facilitando el acceso a la población e información, lo cual fue manifestado por el gerente mediante comunicación escrita.
- Estar ubicada en Santiago de Cali o zona industrial de Acopi – Yumbo.

6.3 Categorías de indagación

El proceso se caracterizó fundamentalmente por su carácter cíclico, su flexibilidad e interactividad en todas las etapas. Con el fin de identificar de forma participativa las condiciones del trabajo y las implicaciones que tiene para la seguridad y la salud de las personas el trabajo, se contemplan factores de ambiente y psicosociales optimizando de manera coherente las condiciones de la vida en el trabajo, las categorías de indagación utiliza la Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis) Diagnóstico participativo de los Riesgos. Ver Anexo A.

Esta guía proporciona herramientas prácticas, fáciles de utilizar por el personal trabajador y profesionales encargados de la prevención de los riesgos ocupacionales, guía diseñada para implementar soluciones rápidas, prácticas y económicas, lo cual su aplicación resulta apropiada y pertinente para la gestión en la SST en las MIPYMES. Para el abordaje de las dos primeras etapas;

1. Identificación de las condiciones de trabajo y las Implicaciones de estas en la seguridad y salud de los trabajadores de cada empresa, 2. Implicaciones de los factores de riesgo en la seguridad y salud ocupacional en los trabajadores de cada empresa. Las categorías a indagar fueron;

1. Las condiciones locales y áreas de trabajo
2. Las condiciones de organización del trabajo
3. Los accidentes de trabajo
4. Los riesgos eléctricos y de incendio
5. Los comandos y señales

6. El material de trabajo, las herramientas, las máquinas
7. Las posiciones de trabajo
8. Los esfuerzos y las manipulaciones de carga
9. La iluminación
10. El ruido
11. La higiene atmosférica
12. Los ambientes térmicos
13. Las vibraciones
14. La autonomía y las responsabilidades individuales
15. El contenido del trabajo
16. Las presiones de tiempo
17. Las relaciones de trabajo con colegas y superiores
18. El ambiente psicosocial

Para las siguientes dos etapas, corresponden al proceso de construcción de manera participativa, el Modelo de gestión acorde a la realidad de cada diagnóstico así;

3. Formular estrategias de acción para resolver el problema a través de la gestión, esto implica abordando categorías de Gestión gerencial - liderazgo y compromiso gerencial (Capacidad o habilidad de influir en otros para el logro de objetivos, a través de la persuasión), recursos (Presupuesto, recursos tecnológicos y recursos humanos requeridos para el logro de objetivos o resultados de un proceso), sistemas de monitoreo o evaluación: Elementos de medición o seguimiento a los requisitos legales.

4. La construcción del Modelo de Gestión basado en procesos para la gestión en SST. Donde se tiene en cuenta la recolección de información de las etapas uno a tres;

- Identificación de los elementos del modelo
- Los procesos que conformaron el modelo y
- la gestión de la ARL.

6.4 Descripción de las Etapas de la investigación

6.4.1 Objetivo No.1. Identificar las condiciones de trabajo, y las implicaciones que estas tienen para la seguridad y la salud desde la perspectiva del trabajador en las micro y pequeñas empresas participantes.

Se identifica, de forma participativa, las condiciones del trabajo y las implicaciones que tiene para la seguridad y la salud de las personas el trabajo, a través de la Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis) Diagnóstico participativo de los Riesgos. La Guía basa en los principios de prevención y participación de los trabajadores, según requisito del Decreto 1443 de 2014, en lo relacionado con la participación de población trabajadora en los sistemas de gestión empresarial.

Se realizaron 9 grupos focales, con una duración aproximada de dos (2) horas.

Actividades relacionadas con el objetivo;

- ✓ Programación de actividades con cada empresa y ARL, de forma concertada con gerentes y/o responsables de la salud ocupacional, teniendo en cuenta las acciones necesarias para el logro de los objetivos de la investigación. En esta actividad se explicó e hizo firmar el consentimiento informado por parte de los Gerentes de cada empresa, por el Representante de la ARL y por los trabajadores. Ver Anexo B. Consentimiento Informado Gerentes y Anexo C. Consentimiento Informado Trabajadores

- ✓ Conformación grupos focales. Se programó para que todo el personal que labora en las empresas participaran.

- ✓ Alistamiento de los recursos necesarios para llevar a cabo la investigación en cada empresa objeto de estudio.

- ✓ Para la recolección de la información la Investigadora realizó convocatoria directa a los Gerentes y Responsables de la seguridad y salud en el trabajo y responsable de ARL en sus lugares de trabajo. El personal participante en los grupos focales fue convocado directamente por el gerente o responsable de la seguridad y salud en el trabajo conforme a la programación de actividades.

- ✓ Sensibilización al personal en cada empresa y al Representante de la ARL, explicando los objetivos, la justificación e importancia de la investigación, se dio a conocer la metodología a utilizar, y la programación de actividades y las responsabilidades de cada actor, incluidos los trabajadores de los grupos focales.

- ✓ Llevar a cabo el diagnóstico participativo, a través de grupos focales del personal de cada empresa utilizando el instrumento de La Guía de Diagnóstico Precoz.

6.4.2 Objetivo No.2: **Describir la gestión gerencial en términos de liderazgo, compromiso, recursos, seguimiento y monitoreo de la salud ocupacional, en las micro y pequeñas empresas participantes.**

Con metodología de entrevista semiestructurada se indago los tomadores de decisión empresarial, la cuales fueron dirigidas hacia Gerentes y/o responsables de la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de explorar su sensibilización y compromiso sobre las consecuencias de su gestión en las micro y pequeñas empresas. Se abordaron tópicos como; responsabilidades legales, desempeño actual de su gestión en la

seguridad y salud ocupacional, y las dificultades para cumplimiento de la legislación.

Las categorías de indagación en las entrevistas a los Gerentes, fueron:

1. **Frente a planear** el Sistema de SST, las categorías de abordaje estuvieron relacionadas con la Política y objetivos de SST;

- Suministro de recursos o adecuación locativas para minimizar riesgos
- Plan de Trabajo Anual
- Conocimiento requisitos legales – Matriz Legal
- Perfil sociodemográfico
- Documentación, procedimientos instructivos, formatos
- Obligaciones como empleador
- Indicadores de gestión

2. **Frente a la ejecución** del Sistema de SST;

- Conformación de COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo
- Responsable del Sistema en SST
- Canales de comunicación
- Cumplimiento Legislación
- Elementos de Protección Personal (EPP)
- Capacitación en SST
- Exámenes médicos ocupacionales
- Brigada de Emergencias
- Atención de Emergencias

3. **Sobre el Verificar y Actuar** sobre el Sistema de SST;

- Gestión de Accidentes laborales últimos dos años
- Gestión de Incidentes laborales últimos dos años
- Gestión de la Enfermedad común
- Gestión de la Enfermedad profesional
- Vigilancia Epidemiológica
- Gestión del Ausentismo laboral por enfermedad
- Control de registros
- Inspecciones Periódicas
- Revisión Gerencial
- Auditorías Internas
- Mejoramiento continuo
- Relación con la ARL

Las categorías de indagación en la entrevista al Representante de la ARL, fueron;

- Conocimiento de la Normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales sobre los Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST.

- La asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del Decreto 1443 de 2014, dirigidas hacia las estrategias que tienen establecidas para lograr cumplir con estas dos responsabilidades en las MIPYMES.
 - Participación de la ARL en la gestión en SST en las MIPYMES
 - Desempeño actual de la ARL en el desarrollo de las MIPYMES
 - Cumplimiento de la legislación por parte de las MIPYMES.
 - Actividades y elementos que podrían conformar un modelo de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Actividades realizadas para el cumplimiento del objetivo;

- ✓ Llevar a cabo la entrevista con los gerentes y responsables de la seguridad y salud en el trabajo, y reunión con el Representante de la ARL, con el fin de describir la gestión gerencial.
- ✓ Durante todas las actividades de diagnóstico y entrevista a Gerentes se elaboró un informe de resultados del diagnóstico con su respectivo análisis, el cual es realizado por la investigadora en conjunto con el personal de las empresas participantes y cuyo resultado se ve reflejado en el Plan de Acción de mejora de cada empresa participante, validados en grupos focales.

6.4.3 Objetivo No.3. Identificar los elementos que podrían conformar el modelo de gestión en SST conforme a la gestión actual, las condiciones e implicaciones de las condiciones de trabajo, los factores de riesgos ocupacionales en las micro y pequeñas empresas participantes y la gestión de la ARL participante.

Con el fin de empoderar al personal en conocimientos se llevó a cabo capacitación sobre los conceptos de sistemas de gestión, seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1443 de 2014. Cumpliendo con las siguientes condiciones;

- Empoderar a los participantes de los conceptos de elementos de un sistema de gestión, procesos y requisitos del Decreto 1443 de 2014, a través de talleres con el objetivo de lograr una participación efectiva del personal en la propuesta del modelo.
- Identificación de los elementos que conforman el modelo de gestión en SST, utilizando la información recolectada de diagnóstico participativo inicial y los requisitos de ley, los cuales se abordan con Grupos focales de trabajadores.
- La realización de los diagramas de Afinidad, utilizados para identificar los elementos y los procesos que componen el modelo de gestión en SST, los elementos se identificaron con la agrupación de las actividades afines y estos a su vez se agruparon para definir los procesos.

6.4.4 Objetivo No.4: Describir los procesos de un modelo de gestión en SST para las micro y pequeñas empresas participantes.

✓ Describir los procesos y sus objetivos relacionados con la gestión en SST donde se contemplaron actividades de tipo preventivas y las soluciones a las demandas e intereses derivadas del diagnóstico participativo y los planes de acción definidos. Las herramientas utilizadas fueron los grupos focales para personal de las micro y pequeñas empresas, y cuando se identifiquen aspectos que requirieron aclaración y especificación para el modelo se realizó entrevista al representante de la ARL, experto en sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

6.4.5 Objetivo No. 5: Generar los modelos de gestión basado en procesos en SST en las micro y pequeñas empresas participantes.

✓ Conformación del modelo de gestión en SST para las micro y pequeñas empresas teniendo en cuenta los elementos y los procesos definidos en la etapa anterior de cada empresa caso, las herramientas a utilizar en esta etapa son dos (2) grupos focales de máximo seis (6) participantes cada uno conformados por los gerentes y/o responsables de la salud ocupacional, personal clave que labora en las tres (3) empresas y representante de la ARL.

Los resultados de esta actividad están dirigida para cada empresa en particular, pero a su vez, se propone un modelo que sea aplicable a cualquier tipo de empresa y sector de la economía para las micro y pequeñas empresas.

Socialización y entrega de resultados a participantes;

✓ Se socializaron y entregaron los resultados obtenidos en la presente investigación a los Gerentes de las tres (3) micro y pequeñas empresas participantes y al Representante de la ARL participante a través de un documento escrito que sirva como soporte para la toma de decisiones administrativas orientadas hacia la mejora de la gestión en seguridad y salud en el trabajo de las MI PYMES.

✓ El modelo de gestión de cada empresa se publicará en lugar visible sobre una cartelera o afiche.

6.5 Técnicas e instrumentos utilizados en el estudio

6.5.1 Con el fin de identificar, de forma participativa, las condiciones del trabajo y las implicaciones que tiene para la seguridad y la salud de las personas el trabajo, contemplando además los factores de ambiente y psicosociales y de esta manera optimizar de manera coherente las

condiciones de la vida en el trabajo, se utilizó la Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis) Diagnóstico participativo de los Riesgos. La cual fue aplicada en grupos focales.

6.5.2 Grupos Focales: Dirigidos a Grupos de Gerentes, Grupos de Representantes de la seguridad y salud en el trabajo y grupos conformados por el personal de las empresas participantes. Los grupos focales se conformaron con máximo 10 participantes; Se utilizaron grabaciones de audio de las reuniones por la investigadora. La duración de las reuniones con los grupos focales fue de 60 a 120 minutos.

6.5.3 Entrevista semi estructurada, dirigidas a 1) Gerentes y/o responsables de la seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de explorar su sensibilización y compromiso sobre las consecuencias de su gestión en las micro y pequeñas empresas. 2) Representante de la ARL, La duración de las entrevistas semiestructuradas fueron de 30 a 40 minutos aproximadamente.

6.5.4 Presentación sobre Sistemas de Gestión dirigido a un grupo focal, con personal seleccionado para la modelación del sistema de gestión en SST.

Con el fin de empoderar al personal en conocimientos se llevó a cabo capacitación sobre los conceptos de sistemas de gestión, seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1443 de 2014.

6.5.5 Diagramas de Afinidad, utilizados para identificar los elementos y los procesos que componen el modelo de gestión en SST, los elementos se identificaron con la agrupación de las actividades afines y estos a su vez se agruparon por afinidad para definir los procesos.

6.5.6 Procesos y Mapas de Procesos definidos en cada empresa, esto aplico para las empresas pequeñas quienes contaban con sistemas de gestión de calidad en etapa de implementación y por lo tanto contaban con el mapa de procesos y las caracterizaciones de sus procesos definidas, esta herramienta se utilizó como base para definir los procesos del sistema de gestión en SST por los grupos focales previamente definidos.

6.6 Plan de Análisis

6.6.1 Análisis de los Grupos focales

Para el procesamiento y análisis de los datos de los nueve (9) grupos focales de las empresas participantes se utilizó el Software especializado para el manejo de datos cualitativos Atlas.ti versión 6.2.25, donde se creó el libro de códigos que corresponden a las categorías conforme a la

entrevista del Diagnóstico Precoz, posteriormente se agrega la información de los sujetos que intervinieron en los grupos focales codificando cada respuesta conforme al libro de códigos creados, finalmente, con esa información agregada se calificó cada categoría evaluada. Se presenta plan de acción de mejora por cada empresa y se identifican las actividades y elementos necesarios que conformaron el modelo de gestión, complementados con el análisis del Decreto 1443 de 2014.

De la información recolectada sobre la Guía de Diagnóstico Précoz, se identificaron las apreciaciones sobre las condiciones de trabajo y las implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo. Se identificaron las mejoras que debían ser intervenidas en nivel prioritario, cuales en nivel medio y aquellas que no requerían de ninguna acción de mejora por no representar un riesgo para la SST. Lo anterior se sintetizó teniendo en cuenta la saturación de información por cada grupo focal, que al final se evidencia entre todos los grupos focales participantes.

A continuación se presenta el método de calificación de cada aspecto evaluado, calificando la situación encontrada de la siguiente manera:

En verde 😊: Cuando el diagnóstico participativo encontró este aspecto como positivo, aunque se pueden presentar acciones de mejora.

En amarillo 😐: Cuando el diagnóstico participativo encontró en este aspecto la necesidad de ser mejorado y por lo tanto requiere plan de acción.

En rojo 😞: Cuando el diagnóstico participativo encontró este aspecto como negativo, y requiere con urgencia proponer e implementar plan de acción para ser implementado en el menor tiempo posible.

Finalmente, se presenta Plan de Acción, con las propuestas de mejora resultantes de cada grupo focal de trabajadores, y aprobado por la Gerencia de la empresa.

6.6.2 Análisis de las Entrevistas con los Gerentes

Con el cruce de la información recolectada en las entrevistas con los Gerentes, y la información obtenida del Software Atlas.ti, relacionada con la gestión gerencial; se identificaron los aspectos más relevantes a mejorar en la gestión gerencial, tomando los gerentes más conciencia de sus responsabilidades y de los elementos gerenciales necesarios para tener en cuenta en la propuesta del modelo de gestión en SST.

6.6.3 Análisis de la Entrevista con el Representante de la ARL

Con los resultados de la Entrevista con el Representante de la ARL, estos fueron socializados al grupo focal encargado de la propuesta del modelo

de gestión, quienes tuvieron en cuenta estas respuestas para la identificación de los elementos, procesos y estrategias para la implementación del SST.

6.7 Aspectos Éticos

Considerando que el objeto de estudio lo constituyen los procesos que se desarrollan en las empresas participantes, apoyados en el diagnóstico y evaluación realizado con los actores involucrados y en cumplimiento de Artículo 11 literal a de la Resolución N° 008430 de 1993 la investigación se constituyó en una **Investigación sin riesgo**

Puesto que se trató de “Estudios que emplean técnicas y métodos de investigación documental, no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: Entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta”.

Por otro lado se proporcionó el consentimiento informado que de acuerdo con el artículo 14 de la resolución No 008430 de 1993 indica que “...el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna”.

Por tanto la presente investigación se llevó a cabo bajo la aprobación del Comité de Ética Humana de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle, según **Código Interno De Protocolo No. 121-011**

7. RESULTADOS

7.1 DESCRIPCIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

7.1.1 Empresa: Microempresa Servicios de Laboratorio.

Figura 1. Presentación Microempresa Servicios de Laboratorio



Esta microempresa privada ubicada en Cali, inicia sus actividades en el año 2009, ofrece servicios de ensayos y pruebas de laboratorio de control de calidad y soporte y asesoría en Calidad a MIPYMES del sector de alimentos del Departamento del Valle del Cauca, con el objetivo de alinearse con las exigencias de las entidades reguladoras como INVIMA y fortalecer la capacidad exportadora.

Cuenta actualmente con cinco (5) trabajadores incluida la Gerencia. De los cinco (5), tres (3) son personal de planta y los otros dos (2) son estudiantes en práctica, todo su personal se encuentra afiliado a una ARL.

Como Planificación estratégica solo cuenta con la definición de sus directrices organizacionales realizada en el año 2013, tal como se relacionan a continuación, no cuentan con planes estratégicos para el logro de los objetivos planteados, ni con un análisis de sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Misión

Ser el departamento de control de calidad externo de la MIPYME de alimentos, contribuir a la producción de alimentos de excelentes características y promover la exportación de los mismos.

Visión

Ser en el año 2025, la entidad más reconocida por las MIPYMES de alimentos de la región pacífico – sur de Colombia, por ofrecer un servicio

completamente integral para la conducir a las MIPYMES de alimentos hacia la obtención de productos de excelente calidad

Política de calidad

El Laboratorio tiene como política brindar un servicio de excelencia que contribuya al mejoramiento de la calidad de los productos y procesos de nuestros clientes, basándose en los principios de Buenas Prácticas y la Normatividad Sanitaria Nacional a través de procesos controlados, estrategias de mejoramiento continuo, personal idóneo y competente que garanticen el progreso de la empresa en armonía con el medio ambiente.

Objetivos

1. Satisfacción de clientes, Efectividad en la entrega de resultados, Diseño de programas de calidad acordes a las necesidades de los clientes.
2. Actualizar y capacitación del personal sobre la normatividad sanitaria nacional vigente.
3. Procesos controlados, Mejoramiento de los productos y procesos para evaluación de muestras de alimentos y aguas.
4. Establecer metas y estrategias de mejoramiento continuo. Realización Investigación en el campo de la seguridad alimentaria.
5. Contar con personal idóneo y competente para prestar un excelente servicio de análisis de laboratorio y asesoría a las mipymes de alimentos.
6. Propiciar una armonía con el medio ambiente

Valores Corporativos

Oportuna prestación del servicio.
Confiabilidad y veracidad en los resultados emitidos.
Orientación y soporte técnico al cliente.
Confidencialidad en el manejo de la información.
Rectitud y transparencia.
Calidad en el servicio.

7.1.2 Empresa: Pequeña empresa del sector Comercio, dedicada a la comercialización y venta de repuestos de maquinaria y equipos industriales y la prestación de servicios de mantenimiento

Figura 2. Presentación Pequeña empresa sector comercio



Esta pequeña empresa privada ubicada en Cali, inicia sus actividades en el año de 1969, es una empresa del sector servicios, que importa y comercializa equipos y repuestos industriales además presta servicios de mantenimiento de equipos y maquinaria industrial.

Cuenta actualmente con cinco (5) trabajadores incluida la Gerencia. De los cinco (5), tres (3) son personal de planta y los otros dos (2) son estudiantes en práctica, todo su personal se encuentra afiliado a la ARL Positiva.

Es una empresa reconocida como tradicional en el sector para la ciudad de Cali, algunos de los reconocimientos otorgados son: En el año 1979, se ganó el reconocimiento a mayores Ventas de bombas BARNES en Colombia, En el 2005, el Presidente Álvaro Uribe Vélez les otorgó el premio a la Excelente gestión empresarial.

Como Planificación estratégica cuentan con la definición de sus directrices organizacionales aprobada en el año 2013, cuentan con planes estratégicos para el logro de los objetivos planteados tal como se relacionan a continuación, pero no con un análisis de sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Misión

Somos importadores y comercializadores de equipos para suministro y manejo de fluidos y materiales para conservar y resistir el calor, que permitan satisfacer las necesidades de bombeo y conservación de calor de la Industria, Agro y Construcción.

Trabajamos de manera responsable, oportuna, eficaz, con calidad, al mejor costo beneficio, en pro de la satisfacción del cliente y utilidad interna, con profesionales y técnicos con experiencia en el sector, altamente comprometidos, respetuosos del cliente y de la compañía.

Visión

A 2019 Eduardo Arango y Cía. SA se proyecta como un empresa sólida, lucrativa, con presencia a nivel nacional, reconocida por su calidad, respaldo en repuestos, conocimiento técnico, garantía, buena asesoría, entrega oportuna, disponibilidad de inventario, solución de paquete completo (asesoría técnica + equipo + instalación + mantenimiento). Trabajando con distribuidores, profesionales y técnicos, con experiencia en el sector, respetuosos del cliente, de la compañía y altamente comprometidos. Para beneficio del cliente, socios y empleados.

Política de calidad

Trabajamos en brindar a nuestros clientes confianza basada en una buena asesoría técnica, disponibilidad de inventario, cumplimiento, entrega oportuna, respaldo en garantía y repuestos, conocimiento técnico y solución de paquete completo, esto es: asesoría técnica más equipos más instalación más mantenimiento. Procurando en todo momento la mejora continua en la satisfacción de nuestros clientes y el desempeño de la organización.

Figura 3. Instalaciones Pequeña empresa sector comercio



7.1.3 Pequeña empresa del sector Industrial: dedicada al diseño, fabricación y comercialización de productos de aseo higiene y limpieza industrial y doméstico.

Figura 4. Presentación Pequeña Empresa Sector Industrial



Esta pequeña empresa privada ubicada en Acopi – Yumbo, inicia sus actividades en el año 1984, por los señores Juan Carlos Gómez Alzáte, Diego López y el señor Alberto Gaviria Santacruz. Se dedica a la fabricación de productos de aseo, higiene y limpieza, tales como:

Acido Muriático	Creolina
Varsol	Blanqueador
Destapador de cañerías	Limpia Hornos
Limpiador Arrancagrasas	Jabón Liquido Desengrasante
Ambientadores	Limpiadores para pisos
Detergente liquido para ropa	Suavizantes para ropa
Removedor de manchas	Limpiavidrios

En cuanto a su tamaño se considera pequeña, ya que cuenta con 42 trabajadores, en las áreas de administración, mercadeo y producción, todos son personal de planta, y se encuentran afiliados a la ARL Sura.

Tiene como objetivo, mantenerse en la preferencia de sus clientes mediante la superación constante en la calidad y servicio que brinda, manteniéndose a la vanguardia con productos de alta eficiencia y muy alto nivel de calidad, apoyando así al crecimiento del país, como estrategia en la permanencia y crecimiento en el mercado.

El campo geográfico de actuación es nacional, teniendo también clientes, distribuidores en los principales departamentos del país.

Nuestros principales clientes son:

- Almacenes EXITO
- Almacenes LA 14
- Distribuidores
- Autoservicios independientes

Como Planificación estratégica solo cuentan con la definición de sus directrices organizacionales realizada en el año 2013, tal como se relacionan a continuación, no cuentan con planes estratégicos para el logro de los objetivos planteados, ni con un análisis de sus debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

Misión

Desarrollar y comercializar productos de desinfección, limpieza y ambientación con alto contenido de recurso humano calificado, valores, calidad, innovación, compromiso y tecnología que faciliten la limpieza del hogar.

Es una empresa creada para satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes y cuyo objetivo es darle un valor agregado a sus productos y sus servicios con costos competitivos, afianzando el cumplimiento de la calidad requerida, mediante un trabajo de mejora continua de la empresa y de su personal.

Visión

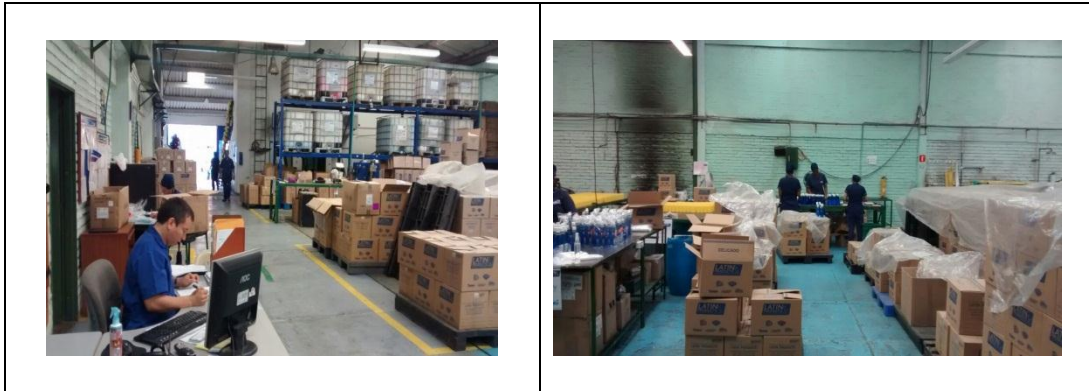
Ser los mejores en el suministro de productos de desinfección, limpieza y ambientación desarrollados bajo estrictas normas y principios de calidad, con alto grado de penetración en el mercado nacional, basados en el compromiso del talento humano y continua innovación.

Ser la mejor opción en productos fabricación y maquilas de aseo en un mercado competitivo, comprometiéndonos con nuestros clientes, proveedores y con todo el personal que está involucrado en el proceso.

Objetivos

- Obtener la satisfacción del cliente
- Mantener una mejora continua en nuestro trabajo
- Disminuir el nivel de producto de no calidad
- Cumplir las medidas de seguridad industrial y ocupacional dentro de la empresa

Figura 5. Instalaciones Pequeña Empresa Sector Industrial



7.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES

7.2.1 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD CONSIDERANDO TODOS LOS GRUPOS FOCALES DE LAS TRES MICROEMPRESAS PARTICIPANTES.

A continuación se presentan los resultados obtenidos del análisis de los informes generados por el Software Atlas.ti, el cual tiene en cuenta las categorías de indagación de la Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis) Diagnóstico participativo de los Riesgos (Ver Anexo A.) de los nueve (9) grupos focales de las tres (3) MIPYMES participantes en la presente investigación.

El análisis corresponde a la saturación de información según las categorías de indagadas, teniendo en cuenta este análisis se identificaron elementos que componen el modelo de gestión, las cuales se complementaron posteriormente con el análisis del Decreto 1443 de 2014.

7.2.1.1. Los locales y áreas de trabajo

En cuanto al tamaño de las áreas de trabajo los participantes manifiestan en términos generales, que son pequeñas, por ejemplo la pequeña empresa del sector comercio manifiestan, “En el área comercial las oficinas son pequeñas, no

todos tenemos un puesto de trabajo asignado, en algunos casos es compartido con el Mensajero”, en la pequeña empresa del sector industrial manifiestan “Las áreas de la bodega para mí están estrechas, pueden afectar la circulación y por ende causar accidentes”, y el grupo focal del área comercial de la misma empresa del sector industrial manifiestan “Las bodegas de los almacenes de las grandes superficies están bien, pero de los almacenes pequeños son bien estrechas, especialmente los pasillos y escaleras”.

En cuanto a las vías de circulación y acceso a las áreas de trabajo para la micro empresa son consideradas adecuadas, pero para las otras dos pequeñas empresas en términos generales se consideran estrechas solo en temporadas altas, en la pequeña empresa del sector industrial, manifiestan que “Hay temporadas que tenemos mucho trabajo, nos llenamos más, pero hay temporadas que no” y “La vía principal es amplia, normalmente esta despejada, pero las otras están congestionadas cuando hay mucho trabajo”.

En relación con el volumen de trabajo, las tres empresas coinciden en que el volumen que manejan permite mantener organizado el lugar de trabajo.

Los espacios de almacenamiento son considerados en términos generales insuficientes, en la microempresa opinan que “Faltan sitios para guardar o sea archivadores”, la pequeña empresa del sector comercial manifiestan que “En la parte de administración, donde están los libros contables, faltan espacios de almacenamiento”. En la pequeña empresa del sector industrial manifiestan que “Anteriormente, el portafolio era pequeño, ahora está creciendo y faltan espacios en la bodega”.

El mantenimiento técnico y la limpieza son considerados insuficientes en la pequeña empresa del sector comercial ya que manifestaron “No todos los días hacen limpieza, pero si dos veces a la semana, consideramos que deberían ser mínimo tres”, mientras que en las otras dos empresas si es considerado suficiente y las instalaciones se mantienen limpias.

La disposición de los desechos no es apropiada en la pequeña empresa del sector comercial, el resto si tienen la cultura de clasificar los desechos y del reciclaje.

Los pisos en todas las MIPYMES son considerados adecuados, en buen estado, nivelados, no representan riesgo de accidentes, esto último fue manifestado en la validación que se hizo de la información, ya que al principio se evidencio una baldosa levantada en la pequeña empresa del sector industrial, la cual fue reparada casi de inmediato al diagnóstico.

En cuanto a las instalaciones sociales, en la pequeña empresa del sector comercial, manifestaron “Los vestuarios están bien, los baños los consideramos insuficientes y el comedor también es pequeño”. La empresa del sector industrial y microempresa manifestaron que tanto baños como zonas de almuerzo son suficientes y mantienen en buen estado y limpias.

Con respecto a las salidas de seguridad, la pequeña empresa del sector comercial manifiesta tener una sola salida, la cual es amplia y señalizada. En la pequeña empresa del sector industrial igual cuentan con una sola salida, también amplia, mantiene despejada, y señalizada. En la microempresa, solo hay una sola salida de emergencia la cual mantiene cerrada por seguridad, pero

las llaves se encuentra en lugar conocido, visible y accesible a cualquier persona de la empresa, en caso de alguna emergencia.

7.2.1.2. La organización del trabajo

En cuanto a la organización del trabajo, la pequeña empresa comercial, manifiesta que “Falta organización, en planificación, pero en cuanto a la normalización contamos con un sistema que muy pocas empresas tienen el CRM, y esto demuestra mucha organización” además manifestaron que “cada uno realiza sus funciones de lo que tiene que hacer”. La pequeña empresa industrial manifiesta que “cada uno tiene claro las funciones, el objetivo, llegan y saben que es lo que tienen que hacer”, y la pequeña empresa manifiesta que cuenta con “procedimientos en el área de laboratorio, faltan los de la parte administrativa”.

En relación con las circunstancias de trabajo, la pequeña empresa comercial manifiesta que “siempre están las herramientas y materiales, cuando faltan es por falta de planificación”, en la pequeña empresa industrial mencionan “las herramientas y materiales de trabajo y cuando se necesitan estas se suministran”. Y en la microempresa dicen “Por ahora así estamos bien”.

En cuanto al aprovisionamiento de los puestos, en todas las microempresas es considerado bueno, lo que necesitan se les suministra.

Con respecto a la independencia con los puestos vecinos, la pequeña empresa del sector comercio manifiesta que “no absolutamente, para nada, aquí el otro se da cuenta de lo que uno dice y escucha, yo estoy como en un camarote con doña Miriam encima”, y las otras dos MIPYMES manifiestan contar con suficiente y buena independencia con los puestos vecinos.

En cuanto a las interacciones y comunicaciones de los operarios en el desarrollo del trabajo, todas las MIPYMES participante manifestaron que son buenas. La pequeña empresa del sector comercial manifestó “me parece que hay plena libertad y facilidad para comunicarse y hay los medios, hay mucha libertad”,

Con respecto a los medios de comunicación, las MIPYMES usan teléfono, celular, internet, Whats App y los consideran buenos, suficientes, en buen estado que permiten una comunicación eficaz.

7.2.1.3. Los accidentes de trabajo

En cuanto a los vestidos de trabajo, se evidencia que ninguna de las empresas cumplen con la mínima dotación que es dos veces al año, por ejemplo: La pequeña empresa del sector comercio responde: “En el caso mío me parece que es insuficiente, en un año no me han dado si no una sola dotación. Pero acá en bodega que no está expuesto tanto al polvo, pues acá en esta planta yo mantengo sucia”. Contrario a lo que sucede con el suministro de los Equipos o elementos de Protección Personal (EPP), todas las MIPYMES manifiestan que es adecuado y suficiente, todos cuentan con sus EPP y son suministrados cada vez que lo necesitan.

Las MIPYMES manifiestan no contar con protección, ni métodos para realizarlo, no cuentan con la certificación para trabajar en alturas, esto es considerado por ellos como de los aspectos a tener en cuenta para la mejora de las condiciones de trabajo, indican que el trabajo seguro en alturas y la seguridad en objetos que pueden caer desde alturas, puedan generar un accidente o incidente, esto se evidencia en las dos pequeñas empresas, lo contrario sucede con la microempresa no ven riesgos en caídas de alturas.

La pequeña empresa del sector comercio manifiesta “hay un riesgo de que se caiga la varilla que sale de la viga en bodega, además en la parte comercial al lado y encima de los dos escritorios, hay objetos pesados sin guardas de seguridad”, en el área contable en esta misma empresa se presentó el siguiente incidente: “Se cayó un AZ ubicado en una estantería que queda en la parte superior del escritorio, yo lo vi caer y yo me corrí entonces la AZ cayó en el piso y a mí no me tocó, yo me alcancé a correr”. En la pequeña empresa del sector industrial manifiestan que “En el área de estanterías, que representan subir a altura de aproximadamente tres metros, también contamos con dos problemas, uno es que las tablas ya están gorgojas y el otro es que la persona que corto las tablas, no tuvo la precaución de tomar bien la distancia y se caen, se bajan, quedaron cortas”.

En cuanto a los riesgos mecánicos, las MIPYMES manifiestan tener los relacionados con equipos como soldadura, estufas, bisturís, y se han presentado en pequeña escala accidentes, como cortaduras y quemaduras leves, los cuales no se han reportado.

Las MIPYMES no tienen muy claro el concepto de accidente, saben qué hacer en caso de un accidente, y no cuentan con procedimientos escritos para atender un accidente o una emergencia. Tampoco manejan indicadores de gestión de accidentes.

El manejo de los primeros auxilios, no es algo formalizado, cada empresa lo maneja con personas que saben ya sea porque son enfermeros, este es el caso de las pequeñas empresas, y en la microempresa una persona sabe de primeros auxilios por capacitación recibida en otra empresa.

Cuando ocurrió un accidente, en la pequeña empresa industrial, el grupo focal manifestó que fue tratado así: “Esta empresa es como una familia, lo que le paso al compañero, les pasa a todos, doña María si le paso alguna cosa todo mundo corremos, como es la reacción de nosotros, vamos a llevarla a una ducha, vamos a levantarla, vamos a llevarla a tal parte o sea todos somos una familia es que nosotros pasamos más tiempo aquí que en nuestras propias casas, a pesar de que están apelando afuera, yo no usted es el que apela, pero es una familia y así lo que le paso al compañero le paso a todos, así como cualquiera de nosotros”.

7.2.1.4. Los riesgos eléctricos y de incendio

Este tipo de riesgos en la microempresa y la pequeña empresa del sector comercio, es de los que más controles tienen, se han asegurado de contar con buenas instalaciones y conexiones eléctricas, y siempre están en permanente

mantenimiento, pero en la pequeña empresa del sector industrial, es de los mayores riesgos latentes, sobre todo teniendo en cuenta que es una empresa que produce químicos, uno de los equipos focales manifestó lo siguiente “las cajas donde se conecta la máquina, donde se conecta el ventilador y la bomba de la máquina, todo esa caja esta suelta, siempre que uno conecta o va a desconectar se queda con el cable en la mano y todo se sale, fuera de eso los cables están sobre el suelo y alguien los pisa, la semana pasada tuvimos un corto, en uno de los cables, pensamos que era la máquina, hubo una chispa pues y fuimos a ver que era y era la extensión, además cerca de las cajas eléctricas está el corrugante, perdón, también hay un riesgo que es, hay cinco o seis tomas, en el caso de la parte de atrás y no se sirve ninguno, entonces todo mundo siempre coge la misma extensión y la conectan ahí, son dos, tres ventiladores ahí, esto genera sobre carga eléctrica.

En cuanto a los materiales explosivos o de riesgo de incendio, en todas las MIPYMES se maneja conforme a sus hojas de seguridad, este aspecto es de los mejores controlados.

7.2.1.5. Los comandos y señales

En cuanto a la señalización, los grupos focales de la microempresa y pequeña empresa del sector comercial manifiestan que falta señalización. Mientras que la pequeña empresa del sector industrial la consideran suficiente, bien ubicada y apropiada a los riesgos.

En cuanto a los procedimientos de trabajo, en las pequeñas empresas estos se están elaborando ya que se encuentran en implementación del sistema de gestión de la calidad, pero aún no se han aprobado y por ende tampoco difundido, es decir el personal los desconoce. En la microempresa existen solo para el área de laboratorio no administrativa.

7.2.1.6. El material de trabajo, las herramientas, las máquinas

Para la microempresa y la pequeña empresa del sector industrial, este aspecto no representa ningún riesgo, consideran que cuentan con los equipos y materiales suficientes, inventariados, adecuados en dimensiones y formas y bien mantenidos, a excepción de la pequeña empresa del sector comercial, donde manifiestan que “Yo creo que ahí es falta de las personas que las utiliza, si una herramienta no se puede utilizar, no debe de estar y yo creo que la gerencia debe de comprarla o sea es como falta de comunicación, no se debería inventariar porque no sabe si hay o no hay”.

Ninguna de las tres MIPYMES, ha tenido capacitación en el manejo de herramientas.

7.2.1.7. Las posiciones de trabajo

La microempresa y en la pequeña empresa del sector comercio, en cuanto a la repetición de los mismos gestos, las posiciones de trabajo y las alturas de los planos de trabajo, manifiestan que estos no representan un riesgo para la salud, por lo general los puestos de trabajo son confortables, sin flexiones o torsiones o rotaciones, no tienen ninguna posición desfavorables prolongadas o frecuentes.

Mientras que la pequeña empresa del sector industrial manifestaron que este aspecto si hay que considerarlo como un factor de riesgo para la salud, conforme a lo siguiente: “Nuestro trabajo se realiza de pie la mayor parte de la jornada laboral, no tenemos sillas altas para descansar, si hay bajitas, pero no nos sirven, el trabajo rinde más de pie”. Además comentaron “En la selladora se realiza un trabajo repetitivo, donde cada uno sella 980 unidades o sea cojines y cuando hacemos uno pequeñito de 180, salen 4990 es demasiado repetitivo y son semanas completas” además mencionaron que “En el área de mezclas, también es un proceso que es muy repetitivo, digamos el suavizante, que toca diluir un producto, uno mantiene con la mano todo el día con guantes, pero el movimiento siempre es repetitivo” y en “el área de tapado, se realiza un giro de la mano con mucha fuerza, el hecho que no nos quejemos, no quiere decir que no nos duela”.

Lo anteriormente manifestado se ha informado a la ARL de la compañía, pero sin resultado alguno, las cosas siguen igual, esta empresa manifiesta que “La ARL viene, ellos simplemente toman apuntes y ya, no hacen si no mirar, pero no toman ninguna medida, se les ha manifestado que hay partes que a uno le toca de un solo lado, uno siente en una sola parte, tape y tape, a uno le duele la mano como dice el, no se queja pero si le duele la mano, los de la ARL, siempre es con un metro, miden la mesa y ya, no hay ningún impacto”.

En la empresa industrial, el grupo focal comercial, también manifestó que tenían riesgos en las escaleras de algunos almacenes clientes.

7.2.1.8. Los esfuerzos y las manipulaciones de carga

En cuanto a los gestos y esfuerzos y las cargas, estas no son consideradas como riesgos para la salud en las tres MIPYMES, solo para la pequeña empresa del sector industrial los esfuerzos de las manos tal como se mencionó en la anterior categoría si requiere de una intervención ya que son esfuerzos repetitivos que podrían generar daños en la salud.

A ninguna de las tres empresas les han brindado capacitación para manejo de cargas.

La fatiga al final de la jornada laboral, es considerada aceptable y normal en las tres empresas participantes, en la pequeña empresa del sector comercial mencionan: “Hay procesos donde uno si termina fatigado y cansado pero no siempre”.

7.2.1.9. La iluminación

Con respecto a la Iluminación en los locales y en el propio trabajo, la microempresa y la pequeña empresa del sector comercial la consideran suficiente para ver los detalles del trabajo, no se presentan sombras sobre el trabajo, ningún reflejo, ni deslumbramiento, la consideran uniforme y las luminarias permanecen limpias y en buen estado. En la pequeña empresa del sector industrial solo la consideran insuficiente en unas áreas, así. “En el cuarto de materias primas, hay bombillos que no funcionan, es muy oscuro” y “Al baño cerca de la bodega le falta iluminación”.

Adicional a las luminarias de la microempresa y la pequeña empresa comercial, manifiestan que están desprotegidas, pudiendo ocasionar su quiebre, en caso del roce con algo, pudiendo ocasionar un accidente.

7.2.1.10. El ruido

Las tres MIPYMES, no consideran el ruido como un riesgo para la salud, dado a la misma naturaleza de sus procesos productivos, se puede hablar a una distancia mínima de un metro, en caso de ser necesario cuando funcionan algunas máquinas un poco ruidosas como es el esmeril en la pequeña empresa del sector industrial, cuentan con tapa oídos.

7.2.1.11. La higiene atmosférica

En cuanto a los riesgos químicos y biológicos, la pequeña empresa comercial manifestó contar con ACPM, gasolina y silicato, los cuales no cuentan con sus hojas de seguridad ni tarjetas de emergencia, tampoco procedimientos para manejo de derrames y manejo del químico, no han sido capacitados en este tema, no todos los recipientes que contienen productos están identificados con su contenido, en cuanto a la disposición de los residuos no hacen clasificación, manifiestan “todos los residuos van a un mismo lugar residuos biológicos y papel, hemos tenidos presencia de ratas y cucarachas, pero se están controlando, tenemos control de plagas” “No contamos con duchas ni lavaojos en la bodega, solo lavamanos”.

La microempresa menciona “No, yo no manejo químicos, los productos son biológicos, más que todo naturales, lo que es sacarosa y glucosa, y en muy poca cantidad el brila, es un polvito y el tetraclinato, son los dos más fuertecitos del olor, pero en la parte de químico como tal no manejamos, ah de pronto los colorantes”, “Todos tienen fecha de vencimiento y se encuentran inventariados y tienen su ficha seguridad, porque cuando uno se lo pide al proveedor, él los manda”, “al laboratorio que es donde están los elementos biológicos, solo entra la laboratorista, no ellas las de práctica no me pasan para el laboratorio, la única que pasaría sería yo (la gerente) y todos están etiquetados”

En cuanto a la pequeña empresa del sector industrial dado a que lo que producen ellos son productos de aseo y limpieza, o sea químicos y sus materias primas todas son químicos, es el riesgo que mejor controlan, el personal manifiesta: “Hemos sido capacitados todos, pero más que todo eso lo maneja la

persona que dosifica, que es el que tiene el acceso directo, él tiene todo listo, separado, nosotros acá hacemos mezclas y acondicionamos, todo proceso tiene su control, hay duchas de emergencia, todos los químicos se encuentran inventariados y cuentan con sus hojas de seguridad y respectiva etiqueta de seguridad, tenemos buena ventilación y cuando hacemos mezcla de productos, realizamos descansos para dejar salir los olores”, “los desechos químicos por ejemplo el ácido, son tratados de tal forma que dañe el medio ambiente o sea tenemos un procedimiento para el desecho de los químicos para neutralizarlos”.

Ninguna de las tres MIPYMES participantes, cuentan con programas de vacunación. Solo la microempresa no cuenta con un lugar destinado para el consumo de alimentos, lo hacen en las oficinas, pero manifiestan que los desechos son evacuados inmediatamente en la zona de cafetería y todos los días son recogidos por el carro de la basura. En la microempresa y pequeña empresa del sector industrial no tienen fumadores, en la pequeña empresa del sector comercial si hay, pero lo hacen fuera de las instalaciones de la empresa, en todas es prohibido fumar.

7.2.1.12. Los ambientes térmicos

La pequeña empresa del sector comercial manifiesta que “En la bodega las temperaturas son demasiado altas, mucho calor igual en repuestos también mucho calor, y en las oficinas mucho frio”. También manifiestan que “algunos reciben la dotación cada año larguito y otros cada 6 meses”. En cuanto a bebidas manifiestan “En la bodega no hay dispensador, uno tiene que ir hasta la oficina pasando de un ambiente muy caliente a uno muy frio”.

En la pequeña empresa del sector comercio, en cuanto a la temperatura manifiestan: “En el laboratorio si hay aire, por aquí mantiene abierto y mantiene entrando aire y con el ventilador mantiene fresco porque ya todo depende del clima de afuera y la humedad es normal, del ambiente”.

En la pequeña empresa del sector industrial, las oficinas y gran parte de la bodega, la temperatura y humedad son consideradas normales, no muy caliente, pero en algunas zonas como la bodega de producto terminado si es considerada caliente.

7.2.1.13. Las vibraciones

Las tres MIPYMES, no consideran las vibraciones como un riesgo para la salud, dado a la misma naturaleza de sus procesos productivos, no cuentan con maquinaria ni equipos que generen vibraciones importantes.

7.2.1.14. La autonomía y las responsabilidades individuales

En la pequeña empresa del sector comercio, consideran que la mayoría de las ordenes son contradictorias, mencionan “las ordenes son en algunos cargos contradictorias primero le dicen un despacho y después otro, eso sucede más que todo en la bodega”, además consideran que tienen muy poca autonomía e iniciativa, dicen “Hay una orden y hay que cumplirla, aquí uno lo que tiene que

hacer, tiene que hacerlo, aquí uno no puede cambiarlo". En cuanto a la toma de decisiones la consideran lenta, así: "Si en la parte de la velocidad, es que hay veces, pues los canales que hay veces utilizan, se demoran un poco pues yo creo que en eso con la implementación que estamos haciendo de un software, mejore eso", los errores que se cometen son del grupo "Es un trabajo en equipo, aquí cometí un error y lo resolvemos todos, lo solucionamos entre todos". En cuanto a la libertad de contacto manifiestan que entre ellos si se da, pero a personal externo no "Solo el área comercial puede tener contacto directo con los clientes, también con los proveedores, el resto no".

En la pequeña empresa sector industrial, consideran que las órdenes impartidas son claras, "nosotros ustedes saben perfectamente que nos toca hacer, no que digan una cosa y terminemos haciendo otra, las ordenes están especificadas". Algunos cargos pueden tener iniciativa y autonomía por ejemplo a nivel de jefes de área y supervisores, el nivel operativo no, "Nosotros solo cumplimos órdenes". Mencionan que los errores son del equipo de trabajo, no se solucionan individualmente, "Nosotros aquí trabajamos todos en equipo, somos unidos aquí cuando cometemos algún error lo solucionamos y si no podemos arreglarlo entonces vamos y le decimos al jefe".

En la microempresa, en cuanto a la claridad de las ordenes consideran "No aquí no se dan ordenes, aquí son sugerencias", también existe grado de iniciativa y autonomía dado a que la Gerente no puede estar en todos los cargos y se permite en ciertos casos, así "Tenemos grado de iniciativa para la mejora por eso no existe la palabra orden, si no, no le parece mejor esto o nos gustaría como mejor hacer esto, esto y esto, siempre nos reunimos todos y también hay autonomía en hacer mejor las cosas". La libertad de contacto interno es total y hacia afuera es la Gerente y la encargada del Laboratorio pueden tener contactos con los clientes o proveedores, cuando se presenta un error, lo manejan en equipo, así: "Nosotras somos muy poquitas y por lo tanto unidas, cuando cometemos algún error entre todas lo solucionamos".

7.2.1.15. El contenido del trabajo

En las tres MIPYMES, el personal manifiesta que le parece su trabajo interesante y que las capacidades de cada uno están acordes a su trabajo, hay casos puntuales de algunas personas que sienten que podrían dar más por sus estudios o experiencia y que esperan hacerlo. En la microempresa manifiestan "Nos gusta nuestro trabajo, estamos contentas, aquí tratamos a cada persona de acuerdo a sus capacidades".

En la pequeña empresa del sector comercio, manifiestan "A mí me parece interesante igual, todos los días se aprende algo", "Es interesante porque pues día a día en la bodega es diferente, mucho por hacer y diferente".

En la pequeña empresa del sector industrial, mencionan: "La mayoría de las personas tiene que gustarle porque aquí hubo una jornada que era bastante extensa y había que quedarse y le daban la opción de que el que no se quería o podía quedar se podía ir y no todos nos quedamos, ese es un indicador, porque cuando no a la gente la tienen que obligar", otro comentario dice "El ambiente de trabajo es muy sabroso".

En cuanto a la carga emocional, se evidencia que en todas las MIPYMES, no representa un riesgo, solo en los cargos que tienen relación directa con los clientes, aunque tampoco se considera una carga emocional alta, más bien moderada. En la pequeña empresa del sector comercio manifiestan “Nosotros los comerciales tenemos la carga emocional un poco alta porque primero somos el puente entre el cliente y el proveedor entonces una cosa es la que dice el cliente y otra cosa es la que dice el proveedor, que uno queda mal y se le sale de las manos y por el lado de que nosotras tenemos metas comerciales entonces ahí también se torna complicado, entonces como estamos en la mitad entre el jefe, el cliente y el proveedor”.

7.2.1.16. Las presiones de tiempo

En cuanto a los horarios y agenda de trabajo, en las tres MIPYMES, son considerados conocidos y respetados, no son muy frecuentes las horas extras, el ritmo de trabajo no es excesivo, en la pequeña empresa del sector comercial dicen “Se mantiene más bien el trabajo al día, no mantenemos azarados por el tiempo, el ritmo de trabajo es constante pues”, en la pequeña empresa del sector industrial dicen “Dependiendo de la producción, pero por lo general es regular, El trabajo atrasado se puede evacuar rápidamente” y en la microempresa mencionan: “Ahorita estamos atrasadas, precisamente el cliente que me llamo, me acabo de decir eso, pero entonces también ya está identificado y en todos los problemas que tenemos en este momento lo estamos solucionando, entonces adquirimos un programa con todo los reportes, eso nos tomaba mucho tiempo, como unos eventos de salud ocupacional y que nos atrasaron mucho pero la idea es que ahorita a partir de septiembre ya no haya más atrasos”.

En la microempresa y pequeña empresa del sector comercial, no se toman descansos programados, ni las pausas activas, en la del sector industrial si, de la siguiente forma: “Nos dan 10 minutos de desayuno o descanso en la mañana, 40 minutos de almuerzo y de refrigerio también 10 minutos por la tarde y también hacemos las pausas activas”, en la microempresa los tiempos son así: “Nos tomamos media hora para el almuerzo, lo que pasa es que esta zona es un poco peligrosa, entonces yo le pedí el favor a la Gerente de salir un poquito más temprano, porque para nosotras es más la seguridad, la media hora es corta, pero pues están compensando la seguridad”.

En las tres MIPYMES consideran que el trabajo es bien repartido.

7.2.1.17. Las relaciones de trabajo con colegas y superiores

Las comunicaciones durante el trabajo, son consideradas como buenas en las tres MIPYMES, siempre son posibles y libres, la organización del trabajo y los espacios permite verse con otros trabajadores, en la pequeña empresa comercial manifiestan: “Si, las comunicaciones entre nosotros son buenas, hay un buen ambiente laboral y con los superiores son más serias y respetuosas”. “Las Comunicaciones se basan en la confianza, el respeto, en el equipo administrativo, somos muy buenas compañeras todas tres, hay una buena relación”.

En la pequeña empresa del sector industrial, mencionan que “Las relaciones con los compañeros y la dirección son de confianza, colaboración, de respeto”.

En la microempresa dicen “Hay un buen ambiente como hermano, el liderazgo es apreciado y respetado”.

En la pequeña empresa del sector comercial dicen “El tipo de autoridad es claro y respetado por el grupo de trabajadores de la situación de trabajo”, “Los jefes no son autoritarios, pero si hay mucho control”.

En la pequeña empresa del sector industrial, mencionan “De pronto hay unas empresas en donde llega el jefe y todos corren a sus puestos, no creo que sea así aquí”, “Yo pienso que es bueno, es respetuoso lo saben ubicar, no nos da miedo hablar con esa persona, no genera así temor”, “Yo digo que al menos, si tienen la buena forma como de decirle las cosas a uno, no como es una orden te saben hablar, se siente uno como respaldado, hay un respeto, comprensión y confianza.

En la microempresa consideran que la gerente y su estilo de liderazgo es: “Accequible, genera confianza, colaboración, claro que sí, con ella se puede hablar, es Full HD, es una persona que se puede hablar”.

En cuanto a las evaluaciones, estas no fueron bien vistas por las dos pequeñas empresas, ya que si se hacen, por ejemplo la pequeña empresa del sector comercial, los resultados no son divulgados formalmente, en la microempresa si se hacen y se retroalimenta al personal para que mejore.

En la pequeña empresa del sector comercial mencionaron: “Eso es bueno, dar a conocer los resultados de las evaluaciones, eso hace parte de las comunicaciones, porque siempre todo el mundo se entera, menos o de último se entera el que tiene que mejorar”, “Si hace falta como fortalecer esa parte”.

En la empresa del sector industrial hacen referencia que cuando en la evaluación sale bien, no es reconocido no se menciona, pero si le va mal, sí “A mí nunca me han reconocido nada, cuando es algo malo, ahí sí, cuando le va bien a uno, ahí si le dicen vaya a ser otra cosa y cuando le va mal le dice, usted no ha acabado, falta eso de reconocimiento”. Lo anterior pasa en producción, pero en el equipo comercial, no, mencionan “Si nos evalúan y diariamente porque nos llegan unos correítos que dicen está muy bien, le falta un precio y ya o encontré muy bien, está bien surtido, que ya pase por algún almacén, que encuentro, hay que mejorar, le resalto que esta superbién, tampoco lo malo, que es lo bueno y así, semanal y se refuerza en las reuniones, ya en las reuniones lo que pasa es bueno porque hoy ya se solucionó o que paso, es evaluar lo que yo le recomendé que hiciera”.

7.2.1.18. El ambiente psicosocial

En las dos pequeñas empresas si son posibles las promociones y se han dado, pero en la microempresa no, por la cantidad de personas, pero si se diera el caso de una vacante, pensarían primero en personal interno.

En ninguna de las tres MIPYMES, se dan casos de algún tipo de discriminación, el empleo en todas es considerado estable y el personal tiene mucha confianza en el futuro de la empresa.

Los sueldos, en la pequeña empresa del sector industrial y en la microempresa, son considerados acordes al mercado, solo en la del sector comercial son considerados bajos.

Ninguna de las tres empresas tienen sindicato, las pequeñas empresas cuentan con Comité Paritario de Seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y comités de convivencia los cuales funcionan bien y dejan registro de sus reuniones, se reúnen mensualmente, la microempresa debería tener Vigía Ocupacional formalmente designado pero no lo tiene.

En cuanto a problemas psicosociales, tales como insatisfacción, estrés, acoso, problemas personales, no se manifiestan en ninguna de las tres empresas; al igual que las condiciones de trabajo son compatibles con una vida privada satisfactoria, y todos los trabajadores están generalmente satisfechos. En cuanto a las condiciones de vida en el interior de la empresa, permiten un desarrollo personal y profesional, esto aplica para la micro y la pequeña empresa del sector industrial.

En la pequeña empresa del sector comercial, mencionaron un caso donde no se permitió estudiar a un trabajador del área de bodega, así “Yo solicité un permiso para ver una materia en día de semana, y la respuesta fue Como políticas de la empresa a nadie se le daban esos permisos, así fuera para estudio”.

7.2.2 IDENTIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LAS IMPLICACIONES QUE TIENEN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LOS FACTORES DE RIESGOS EN EL TRABAJO PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD POR EMPRESA PARTICIPANTE.

A continuación se presentan por cada empresa participante los resultados obtenidos de la aplicación del herramienta del Anexo A. Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis) Diagnóstico participativo de los Riesgos, donde se identifica de forma participativa en cada grupo focal conformado, las condiciones del trabajo y las implicaciones que tienen para la seguridad y la salud de las personas el trabajo, incluidos factores de ambiente y psicosociales; con el fin de optimizar de manera coherente las condiciones de la vida en el trabajo, y empoderar a los participantes en el uso de esta información para posteriormente identificar los elementos necesarios que conformaran el modelo de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

Al inicio de la primera sesión de los grupos focales conformados en cada empresa, se realizó una introducción, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Breve explicación del Proyecto y de sus objetivos.
- Explicación de la metodología a aplicar para el logro de cada objetivo.
- Importancia del proyecto para cada trabajador participante, para la organización a la que pertenece y para el aporte a la sociedad representada en las empresas de tamaño MIPYMES.
- Breve explicación del Decreto 1443 de 2014.
- Explicación de la Guía de Diagnóstico Precoz y los pasos a seguir posteriormente.

7.2.2.1 Empresa: Microempresa Servicios de Laboratorio.







Se conformó un grupo focal con el número total de trabajadores o sea cinco (5) personas, incluida la Gerente.

Para el logro de estos resultados se llevaron a cabo en el Diagnóstico dos (2) sesiones de trabajo, y otras dos (2) para la validación de los resultados y la propuesta del Plan de Acción a seguir para mejorar las deficiencias encontradas en el diagnóstico, la implementación de este Plan de Acción es responsabilidad de la Gerencia de la organización.

a. Resultados del Diagnóstico participativo de las condiciones y sus implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo.













A continuación se presenta el análisis de los resultados y una síntesis general del diagnóstico realizado, sobre cada uno de los aspectos evaluados, califican la situación encontrada de la siguiente manera:

Tabla 1. Resultados del Diagnóstico Participativo Microempresa de Servicios de Laboratorio

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
Los locales y áreas de trabajo	Fortalezas: Los trabajadores consideran que su espacio de trabajo es adecuado a las tareas que realizan, las vías de circulación son amplias y despejadas, cuentan con sistema de clasificación de residuos sólidos que cumplen a cabalidad, el piso se encuentra en buen estado, las instalaciones sociales las encuentran apropiadas y permanecen limpias, cuentan con una única salida de emergencia señalizada y sin obstáculos. Debilidades o aspectos por mejorar: El único aspecto por mejorar que identifican es la falta de archivadores que permitan organizar mejor sus registros.			
La organización del trabajo	Fortalezas: Los trabajadores consideran que cuentan con las herramientas, material, insumos de trabajo y equipos suficientes, disponibles y en buen estado, así mismo califican las interacciones y comunicaciones sin dificultad se realizan libremente y con respeto, y con			

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	medios de comunicación suficientes y adecuados. Debilidades o aspectos por mejorar: Los trabajadores identifican que no cuentan con procedimientos, instructivos y formato para las actividades de los procesos administrativos.			
Los accidentes de trabajo	Fortalezas: Los trabajadores consideran no tener riesgos de caídas de altura, cuentan con una escalera para subir al segundo piso en buen estado, amplia, señalizada y con borde antideslizante, no identifican riesgos mecánicos, y saben por experiencia como atender un accidente y reportarlo. Debilidades o aspectos por mejorar: Los trabajadores manifiestan que se han presentado tres (3) accidentes desde el año 2012, los cuales solo dos fueron reportados los tres accidentes fueron en moto. No cuentan con respirador apropiado (1) para el área de laboratorio, no cuentan con procedimiento escrito para atender accidentes, evidencian la falta de conocimiento en primeros auxilios para atender un evento, no manejan indicador de accidentalidad.	😊	😐	😞
Los riesgos eléctricos y de incendio	Fortalezas: Cuentan con instalaciones eléctricas nuevas y en buen estado. Debilidades o aspectos por mejorar: Cuentan con solo un extintor el cual no es suficiente para el espacio ni apropiado para los riesgos eléctricos, ejemplo para equipos de cómputo, Identifican riesgo de incendio en la cabina del laboratorio, si es prendido el mechero adentro, además puede dañar el filtro. No cuentan con plan de evacuación y atención de emergencia.	😊	😐	😞
Los comandos y señales	Fortalezas: Cuentan con señalización apropiada y suficiente. Debilidades o aspectos por mejorar: No cuentan con los manuales de funciones de cada cargo.	😊	😐	😞
El material de trabajo, herramientas, las máquinas	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que los equipos, herramientas, materiales de trabajo se encuentran en buen estado, y son suficientes y adecuados para ejecutar su labor, además se encuentran inventariados, no tienen inconvenientes en su manipulación, la forma y tamaños son adecuados. Debilidades o aspectos por mejorar: No cuentan con programa de Mantenimiento preventivo para las instalaciones y equipos, ni con plan de capacitación sobre el buen uso de los materiales y maquinaria o equipos.	😊	😐	😞
Las posiciones de trabajo	Fortalezas: Los trabajadores del área de oficina manifiestan que su trabajo la gran parte del día es sentado en frente del computador y no presentan riesgos en este aspecto, y en el laboratorio la posición del trabajo es de pie, pero igual cuando requieren descansar cuentan con una silla adecuada. Debilidades o aspectos por mejorar: Las sillas en el área de la oficina podrían ser mucho más ergonómicas	😊	😐	😞
Los esfuerzos y	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener	😊	😐	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
las manipulaciones de carga	riesgos en este aspecto, ya que no manejan cargas que impliquen esfuerzo considerable. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.			
La iluminación	Fortalezas: Los trabajadores consideran que la iluminación se suficiente, uniforme, no presentan sombras, ni deslumbramiento, ni reflejos, cuentan con entrada de luz exterior adecuada, Las luminarias se encuentran limpias, en buen estado. Debilidades o aspectos por mejorar: Las luminarias de la oficina y el laboratorio no se encuentran protegidas.	😊	😬	😞
El ruido	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ni están expuestos a ruido excesivo. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.	😊	😬	😞
La higiene atmosférica	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que cuentan con todas las sustancias químicas y en general recipientes bien identificados con sus respectivas etiquetas de seguridad, No tienen riesgos de partículas como polvo, virutas o vapores. No manejan productos inflamables, nadie fuma. Debilidades o aspectos por mejorar: No cuentan con Protocolo de toma de muestras coprológicas, no realizan exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro del personal para el tipo de cargos de la empresa. No cuentan con Protocolo de manejo de sustancias químicas y Hojas de Seguridad y fichas de emergencia del Caldobrila, colorantes y el tetraclinato. No cuentan con listado de todas las sustancias químicas que manejan en el laboratorio, ni con todas las fichas de seguridad y tarjetas de emergencia, no cuentan con inventario de sustancias químicas ni controlan las fechas de vencimiento, no cuentan con programa de vacunación.	😊	😬	😞
Los ambientes térmicos	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan temperatura ni humedad excesivas. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.	😊	😬	😞
Las vibraciones	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ni maquinaria vibrátil. . Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.	😊	😬	😞
La autonomía y las responsabilidades individuales	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, son un grupo pequeño, bien organizado, cada uno conoce sus responsabilidades, y las órdenes o mejor sugerencias pues así las consideran más unas sugerencias por lo general son claras, tienen la libertad de realizar mejoras y de tener contacto entre ellas, las decisiones por lo general se toman de forma oportuna y en consenso, los errores son corregidos entre todos, hay apoyo mutuo. Debilidades o aspectos	😊	😬	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.			
El contenido del trabajo	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que encuentran interesante y apropiado para las competencias laborales, el trabajo que cada uno desarrolla y consideran no tener una carga laboral pesada. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.			
Las presiones de tiempo	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que cuentan con programación de actividades las cuales tratan siempre de cumplirlas, lo mismo los horarios de trabajo se respetan, Debilidades o aspectos por mejorar: Presentan retrasos en algunos servicios pero manifiestan que esto es coyuntural debido al traslado de sus instalaciones, no cuentan con una herramienta que permita controlar los registros y esto hace que se dificulte y se torne demorada el acceso a los registros. Cuentan con un Software de generación de reportes o informes de laboratorio que aún no manejan adecuadamente.			
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	Fortalezas: Los trabajadores consideran que las relaciones laborales son muy buenas, cordiales, amigables, libres, consideran además que hay una buena distribución del trabajo, la dirección o liderazgo por parte de la Gerente es considerado bueno, asequible, genera confianza y colaboración. Debilidades o aspectos por mejorar: Los trabajadores consideran que se deberían formalizar las evaluaciones de desempeño del personal y retroalimentar sobre los resultados, con el fin de asegurar mejoramiento.			
El ambiente psicosocial	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no existen problemas de índole psicosocial tales como estrés, acoso, problemas personales, consideran que no se practica ningún tipo de discriminación, consideran el empleo estable, los sueldos acordes al trabajo y al mercado, hay concertación en caso de necesitarse, y las condiciones de vida al interior de la organización permiten un desarrollo personal y profesional. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.			

Desde el punto de vista de los trabajadores, la empresa a pesar de no contar con un programa de salud ocupacional ni un panorama de riesgos, ha tratado de contar con elementos y controles mínimos que mitiguen los riesgos de salud en el trabajo.

En términos generales la mayor debilidad detectada se relaciona con la falta de documentación, como procedimientos, protocolos o fichas de seguridad que contribuyan a establecer lineamientos para la identificación y control de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

Las condiciones de trabajo con mayores oportunidades de mejora, se

centran en: Los riesgos eléctricos o de incendio y la higiene atmosférica.

Debido a la cantidad pequeña de personas que trabajan, se esmeran en mantener unas relaciones laborales que favorecen el ambiente laboral, creando una atmosfera de camaradería y trabajo en equipo que contribuye a la organización en el trabajo, a mantener las áreas y equipos de trabajo limpios y en buen estado, a apoyar la planificación y el cumplimiento a la misma.

Las oportunidades de mejora resultantes del diagnóstico se deben principalmente al desconocimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo: Medicina Preventiva y de trabajo (no toman exámenes médicos, ni cuentan con plan de vacunación), manejo de hojas de seguridad, no cuentan con programa de salud ocupacional, ni matriz de identificación de riesgos en el trabajo, entre otras.

Las condiciones laborales, que no presentan riesgos debido a la misma naturaleza del tipo de empresa son: Los esfuerzos y las manipulaciones de carga, el ruido, el ambiente térmico, las vibraciones, y debido a las interrelaciones propias entre el personal y el estilo de liderazgo son la autonomía y las responsabilidades individuales, el contenido del trabajo y el ambiente psicosocial.

b. Plan de Acción de Mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presentan los resultados de la validación de la información

Resultante de la aplicación del diagnóstico precoz de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo basado en la Estrategia Sobane, y el plan de acción 2015 que mitiga las debilidades u oportunidades de mejora identificadas:

Tabla 2. Plan de Acción Microempresa de Servicios de Laboratorio 2014 - 2015

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
Los locales y áreas de trabajo.	Comprar y ubicar un entrepaño de AZ en la oficina	Gerente	Dic.2014	
La organización del trabajo	Elaborar procedimientos, instructivos y formato para las actividades de los procesos administrativos.	Gerente	Marzo 2015	
Los accidentes de trabajo	Comprar respirador apropiado (1) para el área de laboratorio.	Gerente	Dic. 2014	
	Elaborar procedimiento para atender accidentes y difundir.	Gerente	Marzo 2015	
	Capacitar en primeros auxilios como mínimo a un miembro de la organización.	Gerente	Marzo 2015	
	Llevar indicador de accidentalidad.	Secretaria	Marzo 2015	
	Reportar oportunamente los accidentes de trabajo cuando estos ocurran, a la ARL.	Todo el personal	Inmediato a un accidente	
Los riesgos eléctricos y de incendio	- Identificar riesgo de incendio en la cabina del laboratorio, si es prendido el mechero adentro, además puede dañar el filtro. Incluir este riesgo en el Panorama de Riesgos. Como control informar al personal nunca prender el mechero adentro de la cabina y colocar una señal que indique lo anterior en la cabina.	Gerente	Dic. 2014	
	- Elaborar plan de evacuación y de emergencia - Comprar extintor para el área de oficinas.		Abril 2015	
Los comandos y señales	Elaborar los manuales de funciones de cada cargo	Gerente	Mayo 2015	
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas	Elaborar Plan de Mantenimiento preventivo	Gerente	Dic. 2014	
	Elaborar plan de capacitación			
Las posiciones de trabajo	Comprar sillas ergonómicas (3)	Gerente	Junio 2015	
La iluminación	Proteger la iluminaria de la oficina y el laboratorio	Gerente	Enero 2015	
El ruido	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
La higiene atmosférica	- Elaborar Protocolo de toma de muestrascoprológicas. - Identificar los exámenes de ingreso, periódicos y de retiro del personal para el tipo de cargos de la empresa. - Elaborar Protocolo de manejo de sustancias químicas y Hojas de Seguridad y fichas de emergencia del Caldobrila, colorantes y el tetraclinato. - Elaborar listado de todas las sustancias químicas que maneja en el laboratorio y solicitar a los proveedores sus fichas de seguridad y tarjetas de emergencia. - Difundir documentación al personal correspondiente del laboratorio. - Controlar inventario de sustancias	Gerente	Mayo 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
	químicas, tener en cuenta fechas de vencimiento. - Implementar programa de medicina preventiva y del trabajo, incluida esquemas de vacunación.			
Los ambientes térmicos	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
Las vibraciones	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
La autonomía y las responsabilidades individuales	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
El contenido del trabajo	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
Las presiones de tiempo	Elaborar Mapa de Archivo o Listado de Registros y socializar Hacer buen uso del Software o Programa de generación de Reportes o Informes de Laboratorio, elaborar instructivo para su manejo.	Gerente	Dic. 2014	
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	Formalizar las evaluaciones de desempeño del personal y retroalimentar sobre los resultados, con el fin de asegurar mejoramiento.	Gerente	Junio 2015	
El ambiente psicosocial	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	

Debido al tamaño de empresa, el Plan de Acción refleja que la responsabilidad de la mayoría de las actividades recaen sobre la Gerencia.

También refleja que son acciones factibles de ser desarrolladas en el año 2015, no tiene un grado de complejidad alto ni las inversiones en términos de recursos económicos se proyectan altas.

7.2.2.2 Empresa: Pequeña empresa del sector comercio

Se conformaron dos (2) grupos focales con un número total de diez trabajadores (10) en cada grupo, en ninguno participo el Gerente, pero si el responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo.

Para el logro de estos resultados se llevaron a cabo, para el Diagnóstico dos (2) sesiones de trabajo por cada grupo focal, y otras dos (2) por cada grupo focal para la validación de los resultados y la propuesta del Plan de Acción a seguir para mejorar las deficiencias encontradas en el diagnóstico, la implementación de este Plan de Acción es responsabilidad de la Gerencia de la organización.

a. Resultados del Diagnóstico participativo de las condiciones y sus implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presenta el análisis de los resultados y una síntesis general del diagnóstico realizado, sobre cada uno de los aspectos evaluados, con su respectiva califica la situación encontrada de la siguiente manera:

Tabla 3. Resultados del Diagnóstico Participativo Pequeña Empresa del Sector Comercio

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
Los locales y áreas de trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que el área de la bodega en su tamaño y distribución es adecuada para el movimiento de las mercancías y que el área de bodega mantiene ordenada esto facilita el acceso a esta área.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Áreas, vías de circulación y espacios de almacenamiento deficientes en la parte comercial y de contabilidad. Falta de mantenimiento en el área de repuestos, el comedor y los baños tampoco permanecen limpios, falta de mantenimiento se pueden mejorar. No consideran suficiente los dos días a la semana de limpieza, proponen tres. No realizan clasificación de los desechos para reciclaje, falta comprar e identificar canecas No se encuentran señalizadas las salidas de emergencia Oficinas insuficientes, ejemplo el mensajero no tiene lugar fijo, y área comercial se mezcla con la caja. Vías de circulación estrechas y en algunos casos con obstáculos Faltan espacios para almacenamiento en comercial para organizar el volumen del archivo que manejan. Piso en mal estado un poco levantado. Se presentó una caída el 11/09/2014 de unas gradas en el área comercial no fue reportado como accidente laboral.</p>	😊	😐	😞
La organización del trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que existe una buena organización del trabajo, cuentan con procedimientos y manuales de funciones los cuales son conocidos y claros, las herramientas, materiales y equipos son suficientes y adecuados a las necesidades, cuando estos son requeridos siempre son suministrados, consideran también que las comunicaciones se llevan a cabo sin dificultad y libremente y los medios de comunicación son suficientes y adecuados.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Falta planificación del Trabajo, se evidencia principalmente en el área de bodega cuando se requiere una herramienta y no la hay. La Independencia con los puestos vecinos no se da en el área contable y de caja.</p>	😊	😊	😐
Los accidentes de trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que la empresa les entrega los elementos de protección personal adecuados que requieren en sus actividades, cuentan con una persona que tiene como profesión enfermera, quien atiende los primeros auxilios en caso de requerirse.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: En el año solo han suministrado una dotación personal, se considera insuficiente sobretodo en la Bodega por mucho polvo. La dotación es cómoda para la bodega pero no para las oficinas Falta entrenamiento y los equipos para Trabajo en Alturas. Se presenta riesgo de caída de objetos, en la reja de repuestos donde hay una varilla torcida y si se llega a salir la viga generaría situación peligrosa. En el área comercial arriba se encuentran objetos pesados, y en el área contable AZ sin protección. Falta Capacitación para el manejo de posibles riesgos de quemaduras, raspaduras, de manejo de herramientas. Falta capacitación en los procedimientos en caso de accidente su tratamiento y análisis. No tienen claro el concepto y procedimiento de accidente laboral</p>	😊	😐	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	No cuentan con brigada de emergencia formal, o personal entrenado en manejo de primeros auxilios			
Los riesgos eléctricos y de incendio	Fortalezas: Los trabajadores consideran que las instalaciones eléctricas se encuentran en buen estado, estos se han estado cambiando para mejorarlos. Debilidades o aspectos por mejorar: Riesgo de Incendio por cables visibles en la bodega Riesgo de caídas por cables en las oficinas comerciales No tienen identificados con rótulos de seguridad ni cuentan con las hojas de seguridad de los materiales inflamables, ejemplo: ACPM y la soldadura de Oxicorte I Falta un extintor en las oficinas, especial para equipos eléctricos y también falta en la bodega. No cuentan con Planos de Evacuación, ni señalización, ni plan control de emergencias. No tienen identificados con rótulos de seguridad ni cuentan con las hojas de seguridad de los materiales inflamables, ejemplo: gasolina, aceites, la soldadura Oxicorte	😊	😐	😞
Los comandos y señales	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que cuentan con procedimientos que describen el trabajo a realizar Debilidades o aspectos por mejorar: Falta señalización en general	😊	😐	😞
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas	Fortalezas: Los trabajadores de las oficinas consideran que cuentan con material, herramientas y equipos de oficina suficientes, adecuados y en buen estado. Debilidades o aspectos por mejorar: Falta Inventariar las herramientas y equipos de trabajo Falta Plan de Mantenimiento de equipos y herramientas, que contemple cambio de algunas que están en mal estado o mantenimiento por ejemplo a las emisiones del Montacargas. Falta capacitación en manejo seguro de equipos y herramientas. Existen deficiencias en el suministro de materiales de oficina, algunas perforadoras se encuentran en mal estado y para solicitar un lapicero es todo un proceso. Falta herramientas en la bodega, por ejemplo el compresor, esta prestado	😊	😐	😞
Las posiciones de trabajo	Fortalezas: Los trabajadores consideran que la altura del plano de trabajo, es adecuado permitiendo una posición cómoda. Debilidades o aspectos por mejorar: El trabajo sentado con espacio insuficiente en el área comercial (solo para una persona), Asesora de servicios y repuestos. Faltan sillas ergonómicas La escalera de la Bodega se encuentra en mal estado.	😊	😐	😞
Los esfuerzos y las manipulaciones de carga	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que el trabajo realizado genera un fatiga normal, no hay sobreesfuerzos en la manipulación de las cargas, para cargas pesadas utilizan el montacargas. Debilidades o aspectos por mejorar: Falta Capacitación en manejo de carga	😊	😐	😞
La iluminación	Fortalezas: Los trabajadores consideran que la iluminación es adecuada en el área de bodega. Debilidades o aspectos por mejorar: Falta Iluminación en el área comercial Las Luminarias no se encuentran protegidas y a algunas de la oficina les falta limpieza En el área cercana a baño de bodega falta iluminación	😊	😐	😞
El ruido	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ruidosos ni están expuestos a ruido excesivo. Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.	😊	😐	😞
La higiene atmosférica	Fortalezas: El personal no identificó ningún aspecto que lo consideren como fortaleza. Debilidades o aspectos por mejorar: Falta identificar las sustancias químicas que manejan y contar con sus Hojas de Seguridad (Silicato) Falta Procedimientos para manejo de químicos. Falta etiquetado de las sustancias químicas No cuentan con un programa de vacunación. Comen en las áreas de trabajo	😊	😐	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	Paredes en la bodega con presencia de moho Puesto de trabajo al subir las escaleras desagradable, olor a cañería y llega hasta el baño de mujeres. Falta procedimiento para tratar los desechos químicos y biológicos Han encontrado evidencia de presencia de ratas, aunque cuentan con control de plagas. Falta programa contra uso de drogas, alcohol y tabaco.			
Los ambientes térmicos	Fortalezas: El personal no identificó ningún aspecto que lo consideren como fortaleza Debilidades o aspectos por mejorar: Altas Temperaturas en la Bodega y bajas en el área comercial Dotación de trabajo deficiente, solo una vez al año. Faltan bebidas en bodega, deben desplazarse hasta oficinas y se presenta choque térmico.	😊	😐	😞
Las vibraciones	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ni maquinaria vibrátil. . Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.	😊	😐	😞
La autonomía y las responsabilidades individuales	Fortalezas: Los trabajadores identifican que por lo general las ordenes que se imparten no son contradictorias, tienen libertad de contacto, cada uno conoce sus responsabilidades y los errores son analizados y corregidos en equipo. Debilidades o aspectos por mejorar: En algunos cargos como en el Bodega, las ordenes pueden ser contradictorias o cambiantes. La poca celeridad en la toma de decisiones	😊	😊	😞
El contenido del trabajo	Fortalezas: El personal considera interesante y diversificado el trabajo que realizan, y en términos generales consideran que el trabajo de cada uno corresponde a su función y a sus capacidades profesionales. Debilidades o aspectos por mejorar: Carga Emocional un poco pesada en las áreas comercial y bodega por las urgencias ya que prestan servicios de mantenimiento de equipos	😊	😊	😞
Las presiones de tiempo	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que los horarios laborales y las vacaciones se respetan, el ritmo de trabajo no se considera excesivo, por lo tanto el trabajo no se encuentra atrasado, Debilidades o aspectos por mejorar: Personal de bodega, conductor y asesor técnico externo eventualmente trabajan horas extras no pagas excepto al personal de bodega. No hacen pausas activas, cuentan con permiso de una pausa activa en el día.	😊	😊	😞
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que las comunicaciones son cordiales, hay un buen ambiente laboral, la repartición del trabajo la consideran equitativa, el liderazgo es reconocido y respetado, hay apoyo para la solución de problemas. Debilidades o aspectos por mejorar: Falta retroalimentar al personal en cuanto a los resultados de las Evaluaciones (personal de bodega) Comunicar formalmente las Sugerencias y críticas constructivas a los trabajadores Y la retroalimentación de los resultados de las Evaluaciones de desempeño.	😊	😊	😞
El ambiente psicosocial	Fortalezas: El personal manifiesta que en la organización hay promoción laboral, que no hay presencia de ningún tipo de discriminación, consideran el empleo estable, cuentan con el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el trabajo (COPASST) como medio de concertación formal a posibles eventos adversos que pudieran acontecer, no hay presencia de problemas psicosociales como estrés, acoso, insatisfacción. Debilidades o aspectos por mejorar: Sueldos bajos en comparación con el mercado laboral Las Condiciones de Vida en el Interior de la Empresa no favorecen los estudios	😊	😊	😞

Desde el punto de vista de los trabajadores, la empresa a pesar de contar con un programa de salud ocupacional y un panorama de riesgos, le falta implementar controles mínimos que mitiguen los riesgos de salud en el

trabajo.

En términos generales la mayor debilidad detectada se relaciona con las instalaciones, la falta de capacitación y desconocimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las condiciones de trabajo con mayores oportunidades de mejora, se centran en: Los locales y áreas de trabajo, Los accidentes de trabajo, Los riesgos eléctricos o de incendio, El material de trabajo, las herramientas, las máquinas y la higiene atmosférica y el ambiente térmico

Debido a la cantidad pequeña de personas que trabajan, se esmeran en mantener unas relaciones laborales que favorecen el ambiente laboral, creando una atmosfera de camaradería y trabajo en equipo que contribuye a la organización en el trabajo, a mantener las áreas y equipos de trabajo limpios y en buen estado, a apoyar la planificación y el cumplimiento a la misma.

Las oportunidades de mejora resultantes del diagnóstico se deben principalmente al desconocimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, y a la falta de recursos económicos, por ejemplo: Medicina Preventiva y de trabajo (no toman exámenes médicos, ni cuentan con plan de vacunación), manejo de hojas de seguridad, Planes de evacuación y manejo de emergencias.

Las condiciones laborales, que no presentan riesgos debido a la misma naturaleza del tipo de empresa son: El ruido y las vibraciones.

b. Plan de Acción de Mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presentan los resultados de la validación de la información

Resultante de la aplicación del diagnóstico precoz de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo basado en la Estrategia Sobane, y el plan de acción 2015 que mitiga las debilidades u oportunidades de mejora identificadas:

Tabla 4. Plan de Acción Pequeña Empresa del Sector Comercio 2014 - 2015

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
Los locales y áreas de trabajo Áreas, vías de circulación y espacios de almacenamiento deficientes en la parte comercial y de contabilidad.	Estudiar la posibilidad de alquiler de área para almacenamiento de archivo y de esta forma desocupar espacio en la parte comercial y de contabilidad.	Gerente	Abril 2015	
Falta de mantenimiento en el área de repuestos, el comedor	Elaborar e implementar plan de mantenimiento en el área de			

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
<p>y los baños tampoco permanecen limpios, falta de mantenimiento se pueden mejorar.</p> <p>No consideran suficiente los dos días a la semana de limpieza, proponen tres.</p> <p>No realizan clasificación de los desechos para reciclaje, falta comprar e identificar canecas</p> <p>No se encuentran señalizadas las salidas de emergencia</p> <p>Oficinas insuficientes, ejemplo el mensajero no tiene lugar fijo, y área comercial se mezcla con la caja.</p> <p>Vías de circulación estrechas y en algunos casos con obstáculos</p> <p>Faltan espacios para almacenamiento en comercial para organizar el volumen del archivo que manejan.</p> <p>Piso en mal estado un poco levantado. Se presentó una caída el 11/09/2014 de unas gradas en el área comercial</p>	<p>repuestos, el comedor y los baños.</p> <p>Realizar aseo tres días a la semana.</p> <p>Capacitar al personal en disposición de residuos sólidos y comprar e identificar canecas con colores.</p> <p>Señalizar las salidas de emergencia</p> <p>Asignar espacio para mensajero.</p> <p>Mantener despejadas las Vías de circulación, designar a una persona que vele por esta actividad.</p> <p>Arreglar piso en mal estado de las oficinas y las gradas en área comercial.</p>			
<p>La organización del trabajo</p> <p>Falta planificación del Trabajo, se evidencia principalmente en el área de bodega cuando se requiere una herramienta y no la hay.</p> <p>La Independencia con los puestos vecinos no se da en el área contable y de caja.</p>	<p>La organización del trabajo</p> <p>Elaborar plan de Trabajo del área de bodega.</p> <p>Capacitar al personal en desarrollo de habilidades de planificación.</p>	Gerente	Febrero 2015	
<p>Los accidentes de trabajo</p> <p>En el año solo han suministrado una dotación personal, se considera insuficiente sobretodo en la Bodega por mucho polvo. La dotación es cómoda para la bodega pero no para las oficinas</p> <p>Falta entrenamiento y los equipos para Trabajo en</p>	<p>Los accidentes de trabajo</p> <p>Cumplir con la normatividad del suministro de dotación del personal, tres veces al año, a quienes devenguen menos de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes y tengan mínimo tres meses de servicio con la empresa. (Código Sustantivo del Trabajo artículo 230). (13)</p> <p>Estudiar la posibilidad de cambiar la dotación para las oficinas.</p> <p>Cumplir normatividad sobre Trabajo</p>	Gerente	Abril 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
<p>Alturas.</p> <p>Se presenta riesgo de caída de objetos, en la reja de repuestos donde hay una varilla torcida y si se llega a salir la viga generaría situación peligrosa.</p> <p>En el área comercial arriba se encuentran objetos pesados, y en el área contable AZ sin protección.</p> <p>Falta Capacitación para el manejo de posibles riesgos de quemaduras, raspaduras, de manejo de herramientas.</p> <p>Falta capacitación en los procedimientos en caso de accidente su tratamiento y análisis.</p> <p>No tienen claro el concepto y procedimiento de accidente laboral</p> <p>No cuentan con brigada de emergencia formal, o personal entrenado en manejo de primeros auxilios</p>	<p>seguro en Alturas, Resolución 1903 de 2013 (27).</p> <p>Reparar La reja de repuestos donde hay una varilla torcida.</p> <p>Adecuar protección a los archivadores de los AZ del área comercial y contable.</p> <p>Impartir Capacitación para el manejo de manejo de herramientas.</p> <p>Impartir Capacitación en los procedimientos de manejo de accidente laboral</p> <p>Conformar la brigada de emergencia formal.</p> <p>Capacitar al personal en manejo de primeros auxilios.</p>	Gerente	Abril 2015	
<p>Los riesgos eléctricos y de incendio</p> <p>Riesgo de Incendio por cables visibles en la bodega</p> <p>Riesgo de caídas por cables en las oficinas comerciales</p> <p>No tienen identificados con rótulos de seguridad ni cuentan con las hojas de seguridad de los materiales inflamables, ejemplo: ACPM y la soldadura de Oxicorte I</p> <p>Falta un extintor en las oficinas, especial para equipos eléctricos.</p> <p>No cuentan con Planos de Evacuación, ni señalización, ni plan control de emergencias.</p> <p>No tienen identificados con rótulos de seguridad ni cuentan con las hojas de seguridad de los materiales inflamables, ejemplo: gasolina, aceites, la soldadura Oxicorte</p>	<p>Los riesgos eléctricos y de incendio</p> <p>Adecuar cableado eléctrico visible en la Bodega y en oficinas comerciales.</p> <p>Elaborar listado de todas las sustancias químicas que manejan en la empresa.</p> <p>Solicitar a los proveedores las hojas de seguridad y tarjetas de emergencia de las sustancias químicas.</p> <p>Identificar con rótulos de seguridad ni cuentan los materiales inflamables, ejemplo: ACPM y la soldadura de Oxicorte I y demás sustancias químicas peligrosas.</p> <p>Adquirir extintor adecuado a las oficinas.</p> <p>Elaborar Planos de Evacuación y manejo de emergencias.</p> <p>Señalizar las salidas de emergencia.</p>	Gerente	Febrero 2015	
<p>Los comandos y señales</p> <p>Falta señalización en general</p>	<p>Implementar señalización tanto en las oficinas como en la bodega.</p>	Gerente	Dic. 2014	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas Falta Inventariar las herramientas y equipos de trabajo Falta Plan de Mantenimiento de equipos y herramientas, que contemple cambio de algunas que están en mal estado o mantenimiento por ejemplo a las emisiones del Montacargas. Falta capacitación en manejo seguro de equipos y herramientas. Existen deficiencias en el suministro de materiales de oficina, algunas perforadoras se encuentran en mal estado y para solicitar un lapicero es todo un proceso. Falta herramientas en la bodega, por ejemplo el compresor, esta prestado	Realizar Inventario de las herramientas y equipos de trabajo y de su estado. Elaborar Plan de Mantenimiento de equipos y herramientas, que contemple cambio de algunas que están en mal estado o mantenimiento por ejemplo a las emisiones del Montacargas. Impartir capacitación en manejo seguro de equipos y herramientas. Identificar y suministrar equipos y materiales de oficina necesarios. Solicitar herramientas en la bodega necesarias, ejemplo el compresor.	Gerente	Abril 2015	
Las posiciones de trabajo El trabajo sentado con espacio insuficiente en el área comercial (solo para una persona), Asesora de servicios y repuestos. Faltan sillas ergonómicas La escalera de la Bodega se encuentra en mal estado.	Las posiciones de trabajo Reubicar o adecuar el espacio de trabajo de la Asesora de servicios y repuestos. Identificar que sillas ergonómicas faltan y suministrarlas. Reparar la escalera de la Bodega.	Gerente	Mayo 2015	
Los esfuerzos y las manipulaciones de carga Falta Capacitación en manejo de carga	Los esfuerzos y las manipulaciones de carga Impartir Capacitación en manejo de carga	Gerente	Abril 2015	
La iluminación Falta Iluminación en el área comercial Las Luminarias no se encuentran protegidas y a algunas de la oficina les falta limpieza En el área cercana a baño de bodega falta iluminación	La iluminación Colocar más Iluminación en el área comercial Proteger las Luminarias y limpiar las de las oficinas. Colocar más iluminación en el área cercana a baño de bodega.	Gerente	Diciembre 2014	
El ruido No se identificó ningún aspecto por mejorar	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
La higiene atmosférica Falta identificar las sustancias químicas que manejan y contar con sus Hojas de Seguridad (Silicato)	La higiene atmosférica Elaborar Procedimientos para manejo de químicos.	Gerente	Febrero 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
<p>Falta Procedimientos para manejo de químicos.</p> <p>Falta etiquetado de las sustancias químicas</p> <p>No cuentan con un programa de vacunación.</p> <p>Comen en las áreas de trabajo</p> <p>Paredes en la bodega con presencia de moho</p> <p>Puesto de trabajo al subir las escaleras desagradable, olor a cañería y llega hasta el baño de mujeres.</p> <p>Falta procedimiento para tratar los desechos químicos y biológicos</p> <p>Hay presencia de ratas, aunque cuentan con control de plagas.</p> <p>Falta programa contra uso de drogas, alcohol y tabaco.</p>	<p>Elaborar Programa de vacunación.</p> <p>Establecer política de consumo de alimentos únicamente en el casino.</p> <p>Reparar las paredes en la bodega con presencia de moho.</p> <p>Acomodar puesto de trabajo al subir las escaleras con el fin de eliminar desagradable olor a cañería.</p> <p>Elaborar procedimiento para tratar los desechos químicos y biológicos</p> <p>Mejorar el plan de control de plagas.</p> <p>Impartir capacitación contra uso de drogas, alcohol y tabaco.</p>			
<p>Los ambientes térmicos</p> <p>Altas Temperaturas en la Bodega y bajas en el área comercial</p> <p>Dotación de Trabajo deficiente</p> <p>Faltan bebidas en bodega, deben desplazarse hasta oficinas y se presenta choque térmico.</p>	<p>Los ambientes térmicos</p> <p>Adecuar ventiladores en la Bodega.</p> <p>Regular la temperatura en área comercial.</p> <p>Instalar botellón de agua en bodega, para evitar desplazamiento hasta oficinas y choque térmico.</p>	Enero 2015		
<p>Las vibraciones</p> <p>No se identificó ningún aspecto por mejorar</p>	Ninguna actividad por ejecutar.	No aplica	No aplica	
<p>La autonomía y las responsabilidades individuales</p> <p>En algunos cargos como en el Bodega, las ordenes pueden ser contradictorias o cambiantes.</p> <p>La poca celeridad en la toma de decisiones</p>	<p>Mejorar la planeación en las actividades de Bodega, para evitar órdenes contradictorias o cambiantes.</p> <p>Mejorar la oportunidad en la toma de decisiones</p>	Gerente	Enero 2015	
<p>El contenido del trabajo</p> <p>Carga Emocional un poco pesada en las áreas comercial y bodega por las urgencias ya que prestan servicios de mantenimiento de equipos</p>	<p>Impartir formación en Inteligencia emocional para contrarrestar la alta Carga Emocional en comercial y bodega.</p>	Gerente	Marzo 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
Las presiones de tiempo Personal de bodega, conductor y asesor técnico externo eventualmente horas extras no pagas excepto al personal de bodega. No hacen pausas activas, cuentan con permiso de una pausa activa en el día.	Contemplar la posibilidad de compensar tiempo de trabajo extra. Designar uno o dos responsables para llevar a cabo las pausas activas y realizarlas en el día.	Gerente	Diciembre 2014	
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores Falta retroalimentar al personal en cuanto a los resultados de las Evaluaciones (personal de bodega) Comunicar formalmente las Sugerencias y críticas constructivas a los trabajadores Y la retroalimentación de los resultados de las Evaluaciones de desempeño.	Retroalimentar al personal en cuanto a los resultados de las Evaluaciones (personal de bodega) Comunicar formalmente las Sugerencias y críticas constructivas a los trabajadores. Retroalimentar los resultados de las Evaluaciones de desempeño.	Gerente	Diciembre 2014	
El ambiente psicosocial Sueldos bajos en comparación con el mercado laboral Las Condiciones de Vida en el Interior de la Empresa no favorecen los estudios	Contemplar horarios laborales compensatorios para que las Condiciones de Vida en el Interior de la Empresa favorezcan al personal deseoso de superarse a través del estudio.	Gerente	Diciembre 2014	

Debido al tamaño de empresa, el Plan de Acción refleja que la responsabilidad de la mayoría de las actividades recaen sobre la Gerencia.

También refleja que son acciones factibles de ser desarrolladas en el año 2015, no tiene un grado de complejidad alto pero si cabe resaltar que se requiere de un presupuesto aprobado para realizar las inversiones en términos de SST.

7.2.2.3 Pequeña Empresa Sector Industrial

a. Resultados del Diagnóstico participativo de las condiciones y sus implicaciones en la seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presenta el análisis de los resultados y una síntesis general del diagnóstico realizado, sobre cada uno de los aspectos

evaluados, con su respectiva califica la situación encontrada de la siguiente manera:

Tabla 5. Resultados del Diagnóstico Participativo Pequeña Empresa Sector Industrial

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
Los locales y áreas de trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores de oficinas manifiestan que las áreas y vía de circulación son amplias, adecuadas y bien mantenidas, consideran que el trabajo se realiza de forma organizada, realizan limpieza diaria lo que consideran suficiente, el baño del área de oficina lo consideran suficiente y siempre en buen estado y limpio.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que las vías de circulación se encuentran señalizadas, tienen clasificados por tipo los desechos y estos son evacuados periódicamente, el piso se encuentra en buen estado, consideran que los baños y casino permanecen limpios y en buen estado.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: La escalera que conduce a las oficinas no tiene antideslizante, faltan archivadores para almacenar los registros de las áreas administrativas, no hay señalización en las oficinas.</p> <p>El personal del área comercial, manifiesta que algunos almacenes presentan áreas, pisos, escaleras y vías de circulación reducidas, con obstáculos que podrían generar accidentes. Además espacios sociales como baño en algunos no existen o no tienen acceso.</p> <p>El personal de planta manifiesta que en el área de despachos son estrechas las vías de evacuación.</p> <p>Cuando llueve el agua, goteras pasa a los baños de las mujeres y hombres, el Área de planta un poco estrecha.</p> <p>Las vías de evacuación no siempre están despejadas, esto se presenta cuando hay alta producción.</p> <p>Faltan estanterías en el almacén.</p> <p>Falta pintura en el área de procesos y reparación en el área del ácido ya que corroe el pavimento.</p> <p>Falta limpieza en los baños de los hombres, ya que botan el agua de los trapeadores en la ducha y eso puede generar hongos, lo cogieron de lavatrapeadores o cuarto de aseo.</p> <p>Faltan lockers.</p>	😊	😬	😞
La organización del trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas y comercial manifiestan que la organización del trabajo es satisfactoria, permite trabajar con seguridad, la forma de trabajar es planificada y organizada, cuentan con herramientas, equipos y materiales de oficina suficientes, adecuados y en buen estado, los puestos de trabajo son independientes, las interacciones y comunicaciones son consideradas buenas, cordiales igual los medios de comunicación utilizados son suficientes y en buen estado.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que la organización del trabajo es satisfactoria, cuentan con una programación detallada, cuentan con las herramientas, equipos y materiales suficientes y adecuados, las comunicaciones y relaciones interpersonales son buenas y directas.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: El personal del área comercial manifiesta no conocer los manuales de funciones o procedimientos que les compete.</p> <p>Falta independencia con los puestos vecinos en el área de la planta.</p>	😊	😬	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	Algunas veces las comunicaciones son afectadas por las actitudes o estados de ánimo de las personas.			
Los accidentes de trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan que en el área administrativa no han ocurrido accidentes, el área comercial manifiesta tener y utilizar los elementos de protección personal en la manipulación del producto.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que cuentan con sus Elementos de Protección Personal adecuados, suficientes y en buen estado, conocen que hacer en caso de accidente y cuentan con una operaria que estudió enfermería y sabe de primeros auxilios. Conocen las hojas de seguridad y los riesgos de los productos químicos que producen, como también que hacer en caso de derrame, conocen los procedimientos de producción.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: En el área de oficina hay un mostrador de productos con recipientes llenos con riesgo de caída.</p> <p>El personal del área comercial manifiesta que en los almacenes se presentan riesgos de caídas en altura de las personas y de objetos, ya que utilizan escaleras para subirse a las góndolas donde exhiben los productos o los arrumes de producto no son estables. Además como se desplazan en moto, también tienen riesgos de accidentes de tránsito y no tienen conocimiento sobre primeros auxilios.</p> <p>El personal de la planta manifiesta:</p> <p>Los guantes que usan se dañan con facilidad.</p> <p>Aunque tienen plan de evacuación no han realizado simulacros Manipulan bisturí, pueden tener riesgo de cortadas.</p> <p>En las selladoras, pueden tener riesgos de quemadas.</p> <p>Accidente reportado: Quemadura cara y cuerpo con ácido nítrico, se trató como accidente laboral</p> <p>Realizan trabajo en alturas, pero no cuentan con la certificación del SENA y en algunos casos sin arnés.</p> <p>Riesgo alto en escalera en la bodega, la cual presenta inestabilidad, ya que le falta unos soportes laterales.</p> <p>En el área de estantería, se presentan tablas con presencia de gorgojo y no son firmes, ya que se caen por que la longitud quedo corta.</p> <p>Con el movimiento de las tinas, se presentan riesgos de que caigan encima a alguna persona.</p> <p>En el área de cojín, las personas permanecen cerca cuando suben los bunkers, estos pueden caer encima de alguno. Además la estantería ya se encuentra doblada.</p> <p>Riesgos de quemadas, con el manejo del ácido y la soda y cuando se calienta el agua</p> <p>Los accidentes reportados fueron: Cortada con un vidrio por sacar un despeje, quemadura con soda, caída de una estantería.</p> <p>Hubo un accidente, caída de una altura de 2 m. una tabla desviada y siguió derecho, quedó colgando, no se trató como accidente laboral pro que solo se raspó, no alcanzó a caer, los pudieron descolgar, no se reportó como accidente laboral.</p>	😊	😐	😞
Los riesgos eléctricos y de	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área administrativa y comercial manifiestan no</p>	😊	😐	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
incendio	<p>tener riesgos de tipo eléctrico en las oficinas. En cuanto a los almacenes clientes estos riesgos están mitigados al igual que la señalización que la consideran muy buena. El personal del área comercial conoce muy bien el manejo seguro que deben contemplar en el momento de almacenar los productos químicos y brindan recomendaciones a los almacenes para su cumplimiento y evitar así riesgos de incendio.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que conocen los riesgos de incendio y explosión a los que están sometidos, debido a los tipos de productos que elaboran, han tenido muchas capacitaciones al respecto, igualmente conocen como estos productos se deben almacenar, saben manejar los extintores.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: En el área de oficinas, específicamente en el mostrador de productos tienen ácidos, vársol, entre otros químicos, los cuales podrían representar un riesgo de incendio, desconocen el procedimiento a seguir en caso de derrame de estos productos.</p> <p>Falta señalización de la ruta de evacuación En la planta, los trabajadores manifiestan que hay cables eléctricos en mal estado, algunas han presentado chispas y humo.</p> <p>Falta capacitación en manejo de extintores</p> <p>Falta hacer simulacros de manejo de emergencias.</p> <p>Cableado expuesto donde estaba el compresor, y la selladora puede producir chispas. Para prender la máquina en la zona de mezclas, hay que chocar dos cables expuestos.</p> <p>Hubo presencia de chispas por una extensión expuesta.</p> <p>Hay cableado en el piso, cerca de las cajas eléctricas.</p> <p>Hay seis tomas corrientes en la parte de atrás, pero solo uno funciona, entonces todos se conectan a una misma extensión, lo que produce calentamiento, ahora hay tres ventiladores.</p> <p>Desconocimiento de las hojas de seguridad de los químicos que manejan, si han recibido capacitación. El único riesgo eléctrico es la máquina selladora.</p> <p>En la línea de Termo, hay dos tomas corrientes, mucha carga de energía.</p>			
Los comandos y señales	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas manifiestan contar con manuales de funciones los cuales son dados a conocer en procesos de inducción.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Falta difundir procedimientos y manuales de funciones en la planta. Falta un poco más de señalización en la planta.</p>	😊	😬	😞
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas administrativos y comerciales manifiestan contar con todos los materiales, herramientas y equipos necesarios para realizar su trabajo, en buen estado, realizan mantenimiento cada tres meses a equipos de computo y a impresoras.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que conocen y hacen buen uso de los equipos y maquinarias para garantizar la seguridad y evitar accidentes, han tenido capacitación sobre este tema.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Esfuerzo repetitivo en brazo, por máquina selladora al bajar una palanca para troquelar, por todo el turno de ocho horas, se presenta</p>	😊	😬	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
	<p>dolor fuerte en brazo y mano, además del esfuerzo del brazo debe también agacharse o estar en cuclillas mientras maneja la máquina. En algunos casos las válvulas de los tanques de bunkers y tinas se dañan, y no se hace el mantenimiento por que no reportan el daño.</p> <p>Esfuerzo repetitivo en brazo, por máquina selladora al bajar una palanca para troquelar, por todo el turno de ocho horas, se presenta dolor fuerte en brazo y mano, por la altura de la persona que maneja esta máquina,</p>			
Las posiciones de trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas manifiestan trabajar sentados, las sillas y mesas son ergonómicas.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Faltan descansapies en las oficinas del área administrativa.</p> <p>Los trabajadores del área comercial manifiestan que las posiciones de trabajo varían durante todo el día, y en algunos casos no son confortables (en rodillas, agachadas, empinadas, suben y bajan gradas con mucha frecuencia).</p> <p>Los trabajadores del área de la planta manifiestan que tienen como actividad repetitiva el etiquetado, además se hace en posición de pie todo el día, riesgo cardiovascular dolor de piernas.</p> <p>Realizan trabajo en alturas, sin protección. Trabajo de pie en toda la jornada.</p> <p>La altura de algunas mesas de trabajo se considera baja.</p> <p>Trabajo repetitivo en selladora, en mezcla de suavizante y tapado, este trabajo se realiza por semanas. Para los trabajadores altos, la altura de algunas mesas de trabajo se considera baja.</p>	😊	😬	😞
Los esfuerzos y las manipulaciones de carga	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas manifiestan manipular cargas ligeras y equilibradas, o sea que no requieren de un esfuerzo mayor.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Las actividades propias del personal del área comercial exige un esfuerzo físico importante, presentándose en la mayoría de trabajadores fatiga laboral, y mucho cansancio al finalizar la jornada, afectando la vida personal.</p> <p>El personal de planta manifiesta que se realiza un fuerte esfuerzo en la actividad de tapar los recipientes, terminan con dolor en la muñeca por la torsión tan fuerte que ejecutan en todo el turno.</p> <p>Hay jornadas laborales de 7:15 a.m. a 7:30 p.m., donde todo el día es de pie, los descansos no son suficientes, terminan el turno muy agotados.</p>	😊	😬	😞
La iluminación	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas manifiestan contar con una buena iluminación, no se presentan destellos, deslumbramientos ni sombras y las luminarias se encuentran limpias y protegidas, esto también es manifestado por el personal del área comercial.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que cuentan con una buena iluminación, las luminarias son mantenidas en buen estado y limpias.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Durante la investigación los trabajadores manifiestan que se mejoró la iluminación en áreas de la bodega que lo requerían como el área de mezclas.</p>	😊	😊	😞
El ruido	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ruidosos ni están expuestos a ruido excesivo.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.</p>	😊	😊	😞
La higiene	Fortalezas:	😊	😬	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
atmosférica	<p>Los trabajadores del área de oficinas manifiestan contar con manual de funciones claro, completo y conocido, realizan clasificación en la disposición de residuos haciendo uso de las canecas respectivas, nadie de esta zona fuma. Consideran el etiquetado de los productos adecuado y bueno.</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que cuentan con lavajos y duchas en buen estado y suficientes, la señalización es considerada buena, ninguno fuma, cuentan con ventiladores por línea de producción y con extractores suficientes, manejan inventario de los productos químicos al día, y los tienen bien identificados con sus respectivas etiquetas. Cuando hay mujeres en embarazo o lactando son aisladas de procesos que pudieran afectar su salud y la del bebe, y además entran en vigilancia médica, hacen una buena disposición de los residuos sólidos y fumigan periódicamente la planta.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: No cuentan con programa de vacunación. Hay presencia de hongo y moho en el cuarto de materias primas. Hongo en baños de hombres. Se presenta mucho polvo, por la vía donde pasan muchos carros y no es pavimentada.</p>			
Los ambientes térmicos	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas manifiestan que tanto la temperatura como la humedad no representan ningún riesgo térmico, cuentan con aire acondicionado, el personal del área comercial manifestó lo mismo</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que cuentan con la dotación de personal adecuada y entregada cada seis meses, disponen de bebidas para hidratarse, dispensador de agua.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Temperatura alta en la planta. Temperatura alta en el área de la selladora, hubo una quemadura de una operaria.</p>	😊	😬	😞
Las vibraciones	<p>Fortalezas: Los trabajadores manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que no manejan equipos ni maquinaria vibrátil. .</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.</p>	😊	😊	😞
La autonomía y las responsabilidades individuales	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área administrativa, comercial y de planta manifiestan no tener riesgos en este aspecto, son un grupo bien organizado, cada uno conoce sus responsabilidades, y las órdenes por lo general son claras, tienen la libertad de realizar mejoras y de tener contacto entre ellas, las decisiones por lo general se toman de forma oportuna y en consenso, los errores son corregidos entre todos, hay trabajo en equipo.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.</p>	😊	😊	😞
El contenido del trabajo	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área administrativa, comercial y de planta manifiestan no tener riesgos en este aspecto, ya que encuentran interesante y apropiado para las competencias laborales, el trabajo que cada una desarrolla y consideran no tener una carga emocional pesada.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Ninguna actividad por ejecutar.</p>	😊	😊	😞
Las presiones de tiempo	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas tanto administrativos como comerciales, manifiestan que los horarios laborales se respetan, lo mismo las vacaciones, consideran que la distribución de la carga laboral es equitativa, y cuentan con esquemas de planificación que les permite optimizar el tiempo</p> <p>Los trabajadores de la planta manifiestan que los horarios laborales se respetan, lo mismo las vacaciones, cuentan con esquemas de planificación que les permite optimizar el tiempo.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: En el área de oficinas, los trabajadores manifiestan que no realizan pausas activas. En la planta, algunos trabajadores consideran que la distribución del trabajo en algunos casos no es equitativa.</p>	😊	😊	😞

Condiciones del trabajo:	Resultados y Análisis	Calificación		
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas y de la planta manifiestan que las relaciones y comunicaciones son buenas, de confianza y respeto, el liderazgo es reconocido, es participativo, hay control, es apreciado y respetado.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: En el área de oficinas los trabajadores desconocen si es o no evaluado su desempeño. Los trabajadores de la planta manifiestan que falta que la empresa promueva la colaboración, algunos compañeros lo hacen pero por actitud individual, ejemplo en la línea de cojín y el ácido.</p> <p>Falta que reconozcan y valoren lo que se hace bien.</p>	😊	😐	☹️
El ambiente psicosocial	<p>Fortalezas: Los trabajadores del área de oficinas y de planta tanto administrativos como comerciales manifiestan tener un buen clima laboral, consideran que no hay ningún tipo de discriminación, consideran el empleo estable hay persona que llevan 18 años trabajando para la organización, los salarios buenos acordes al mercado, no han tenido ni tienen problemas relacionados con acoso laboral, estrés, insatisfacción, problemas personales, consideran que el trabajo les permite un desarrollo personal y profesional. Y se sienten satisfechos trabajando en la empresa.</p> <p>Debilidades o aspectos por mejorar: Desconocen funciones del COPASO.</p> <p>Cuando los turnos se extienden hasta las 12 horas, el refrigerio que les dan en la noche no compensa el tiempo, ni el hambre por el sobreesfuerzo.</p> <p>No cuentan con un canal de comunicación donde aseguren que la información le llegue al Gerente, quien es una persona muy humana.</p>	😊	😐	☹️

Desde el punto de vista de los trabajadores, y dado al tipo de empresa industrial que fabrica productos químicos, consideran que la empresa a pesar de no contar con un sistema de seguridad y salud en el trabajo, ni un programa ni panorama de riesgos actualizado, ha implementado acciones tendientes a mitigar los riesgos presentes, se evidencia el esfuerzo aunque aún le falta muchos aspectos por cubrir.

En términos generales la mayor debilidad detectada se relaciona con la falta de identificación sistemática y preventiva de los riesgos y de sus controles, ya que se evidencia un gran avance en la implementación de controles aún falta identificar y actuar de forma preventiva antes los riesgos que van surgiendo, también se le suma a esto la falta de difusión de la documentación, con la que cuentan para la identificación y control de los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo.

Las condiciones de trabajo con mayores oportunidades de mejora, se centran en: Los riesgos eléctricos o de incendio y manejo de accidentes laborales.

Debido a la cantidad pequeña de personas que trabajan, se esmeran en mantener unas relaciones laborales que favorecen el ambiente laboral y

psicosocial, creando una atmosfera de camaradería y trabajo en equipo que contribuye a la organización en el trabajo, a mantener las áreas y equipos de trabajo limpios y en buen estado, a apoyar la planificación y el cumplimiento a la misma.

Las oportunidades de mejora resultantes del diagnóstico se deben principalmente al desconocimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo: No cuentan con plan de vacunación, Trabajo seguro en alturas, No cuentan con programa de salud ocupacional, ni matriz de identificación de riesgos en el trabajo actualizados, entre otras.

Las condiciones laborales, que no presentan riesgos debido a la misma naturaleza del tipo de empresa y a los controles establecidos son: Iluminación, ruido, vibraciones, y debido a las interrelaciones propias entre el personal y el estilo de liderazgo son la autonomía y las responsabilidades individuales, el contenido del trabajo, presiones de tiempo y el ambiente psicosocial.

b. Plan de Acción de Mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

A continuación se presentan los resultados de la validación de la información

Resultante de la aplicación del diagnóstico precoz de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo basado en la Estrategia Sobane, y el plan de acción 2015 que mitiga las debilidades u oportunidades de mejora identificadas:

Tabla 6. Plan de Acción Pequeña Empresa Sector Industrial 2014 – 2015

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
Los locales y áreas de trabajo La escalera que conduce a las oficinas no tiene antideslizante, faltan archivadores para almacenar los registros de las áreas administrativas, no hay señalización en las oficinas. El personal del área comercial, manifiesta que algunos almacenes presentan áreas, pisos, escaleras y vías de circulación reducidas, con obstáculos que podrían generar accidentes. Además espacios sociales como baño en algunos no existen o no tienen acceso. En el área de despachos son estrechas las vías de evacuación. Cuando llueve el agua, goteras pasa a los baños de las mujeres y hombres. Área de planta un poco estrecha.	Adecuar escaleras con antideslizante. Comprar archivadores para el área de oficinas. Señalizar el área de oficinas. Sensibilizar al área comercial del autocuidado cuando se encuentren en los almacenes de los clientes. Adecuar área de despachos para ampliar las vías de evacuación. Reparar gotera de los baños de las mujeres y hombres.	Gerente y Director de Producción	Enero 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
<p>Las vías de evacuación no siempre están despejadas, esto se presenta cuando hay alta producción.</p> <p>Faltan estanterías en el almacén.</p> <p>Falta pintura en el área de procesos y reparación en el área del ácido ya que corroe el pavimento.</p> <p>Falta limpieza en los baños de los hombres, ya que botan el agua de los trapeadores en la ducha y eso puede generar hongos, lo cogieron de lavatrapeadores o cuarto de aseo.</p> <p>Faltan lockers</p>	<p>Mantener siempre las vías de evacuación despejadas.</p> <p>Comprar estanterías para el almacén.</p> <p>Pintar el área de procesos y reparar el área del ácido.</p> <p>Adecuar lavatrapeadores y evitar usar los baños de los hombres para esto.</p> <p>Los lockers ya fueron suministrados durante la investigación.</p>			
<p>La organización del trabajo</p> <p>El personal del área comercial manifiesta no conocer los manuales de funciones o procedimientos que les compete.</p> <p>Algunas veces las comunicaciones son afectadas por las actitudes o estados de ánimo de las personas.</p>	<p>Difundir los procedimientos y manuales de funciones al personal del área comercial</p> <p>Impartir capacitación sobre Comunicación Asertiva.</p>	Administración	Marzo de 2015	
<p>Los accidentes de trabajo</p> <p>En el área de oficina hay un mostrador de productos con recipientes llenos con riesgo de caída.</p> <p>El personal del área comercial manifiesta que en los almacenes se presentan riesgos de caídas en altura de las personas y de objetos, ya que utilizan escaleras para subirse a las góndolas donde exhiben los productos o los arrumes de producto no son estables. Además como se desplazan en moto, también tienen riesgos de accidentes de tránsito y no tienen conocimiento sobre primeros auxilios.</p> <p>Los guantes que usan se dañan con facilidad en el área de mezclas.</p> <p>Aunque tienen plan de evacuación no han realizado simulacros</p> <p>Realizan trabajo en alturas, pero no cuentan con la certificación del SENA y en algunos casos sin arnés.</p> <p>Riesgo alto en escalera en la bodega, la cual presenta inestabilidad, ya que le falta unos soportes laterales.</p> <p>En el área de estantería, se presentan tablas con presencia de gorgojo y no son firmes, ya que se caen por que la longitud quedo corta.</p> <p>Con el movimiento de las tinas, se</p>	<p>Adecuar mostrador o vaciar los productos y solo dejar los recipientes vacíos en el mostrador.</p> <p>Sensibilizar al área comercial del autocuidado cuando se encuentren en los almacenes de los clientes y cuando se estén desplazando en moto.</p> <p>Impartir curso de primeros auxilios.</p> <p>Mejorar la calidad de los guantes que suministran en el área de mezclas. Realizar simulacros de evacuación</p> <p>Cumplir con la legislación de Trabajo Seguro en Alturas (27)</p> <p>Reparar escalera en la bodega, le faltan unos soportes laterales.</p> <p>Cambiar en el área de estantería, las tablas con presencia de gorgojo y que no son firmes, por lo cortas.</p>	Producción	Diciembre 2014 – Marzo de 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
<p>presentan riesgos de que caigan encima a alguna persona.</p> <p>En el área de cojín, las personas permanecen cerca cuando suben los bunkers, estos pueden caer encima de alguno. Además la estantería ya se encuentra doblada.</p> <p>Riesgos de quemadas, con el manejo del ácido y la soda y cuando se calienta el agua</p> <p>Los accidentes reportados fueron: Cortada con un vidrio por sacar un despeje, quemadura con soda, caída de una estantería.</p> <p>Hubo un accidente, caída de una altura de 2 m. una tabla desviada y siguió derecho, quedó colgando, no se trató como accidente laboral pro que solo se raspó, no alcanzó a caer, los pudieron descolgar. Debíó tratarse como accidente laboral.</p>	<p>Definir como política que cuando estén en movimiento las tinas, evitar que alguna persona transite cerca.</p> <p>Continuar con el Plan de acción que tienen definido para el área de cojín, sobre reparación de la estantería doblada.</p> <p>Implementar indicador de accidentalidad.</p> <p>Definir procedimiento para manejo de accidentes</p>			
<p>Los riesgos eléctricos y de incendio</p> <p>En el área de oficinas, específicamente en el mostrador de productos tienen ácidos, vársol, entre otros químicos, los cuales podrían representar un riesgo de incendio, desconocen el procedimiento a seguir en caso de derrame de estos productos.</p> <p>Falta señalización de la ruta de evacuación En la planta, los trabajadores manifiestan que hay cables eléctricos en mal estado, algunas han presentado chispas y humo</p> <p>Falta capacitación en manejo de extintores</p> <p>Falta hacer simulacros de manejo de emergencias.</p> <p>Cableado expuesto donde estaba el compresor y la selladora lo que puede producir chispas.</p> <p>Para prender la máquina en la zona de mezclas, hay que chocar dos cables expuestos.</p> <p>Hubo presencia de chispas por una extensión expuesta.</p> <p>Hay cableado en el piso, cerca de las cajas eléctricas.</p> <p>Hay seis tomas corrientes en la parte de atrás, pero solo uno funciona, entonces todos se conectan a una misma extensión, lo que produce calentamiento, ahora hay tres ventiladores.</p> <p>Desconocimiento de las hojas de seguridad de los químicos que manejan, si han recibido capacitación.</p> <p>El único riesgo eléctrico es la máquina selladora.</p> <p>En la línea de Termo, hay dos tomas corrientes, mucha carga de energía.</p>	<p>Capacitar al personal de oficinas sobre el manejo de productos químicos, incluyendo que hacer en caso de derrame.</p> <p>Señalizar la ruta de evacuación de las oficinas.</p> <p>Identificar los Cables eléctricos en mal estado, y cambiarlos inmediatamente.</p> <p>Revisar donde estaba el compresor, y la selladora puede producir chispas, cableado en el piso, cerca de las cajas eléctricas.</p> <p>Impartir capacitación en manejo de extintores.</p> <p>Realizar simulacros en manejo de emergencias.</p> <p>Cambiar la forma de prender la máquina en la zona de mezclas, (choque de cables expuestos).</p> <p>Hubo presencia de chispas por una extensión expuesta.</p> <p>Reparar los cinco de seis tomas corrientes en la parte de atrás que no funcionan.</p>	Producción	Marzo 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
	Distribuir las hojas de seguridad de los químicos que manejan y que tienen elaboradas.			
Los comandos y señales Falta difundir procedimientos y manuales de funciones. Falta un poco más de señalización.	Difundir procedimientos y manuales de funciones. Revisar señalización y colocar la faltante	Producción	Marzo 2015	
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas Esfuerzo repetitivo en brazo, por máquina selladora al bajar una palanca para troquelar, por todo el turno de ocho horas, se presenta dolor fuerte en brazo y mano. En algunos casos las válvulas de los tanques de bunkers y tinas se dañan, y no se hace el mantenimiento por que no reportan el daño. Esfuerzo repetitivo en brazo, por máquina selladora al bajar una palanca para troquelar, por todo el turno de ocho horas, se presenta dolor fuerte en brazo y mano, por la altura de la persona que maneja esta máquina, además del esfuerzo del brazo debe también agacharse o estar en cuclillas mientras maneja la máquina.	Rotar al personal en máquina selladora, para minimizar el esfuerzo repetitivo en brazo, al bajar una palanca para troquelar, por todo el turno de ocho horas, se presenta dolor fuerte en brazo y mano. Reportar los daños en las válvulas de los tanques de bunkers y tinas para ejecutar el mantenimiento respectivo.	Producción	Diciembre 2014	
Las posiciones de trabajo Faltan descansar pies en las oficinas del área administrativa Los trabajadores del área comercial manifiestan que las posiciones de trabajo varían durante todo el día, y en algunos casos no son confortables (en rodillas, agachadas, empujadas, suben y bajan gradas con mucha frecuencia). Los trabajadores del área de la planta manifiestan que tiene como actividad repetitiva el etiquetado, en selladora, en mezcla de suavizante y tapado, además se hace en posición de pie todo el día, riesgo cardiovascular dolor de piernas. Realizan trabajo en alturas, sin protección. Trabajo de pie en toda la jornada. La altura de algunas mesas de trabajo se considera baja.	Suministrar descasa pies en las oficinas. Sensibilizar al personal del área comercial, la importancia de las pausas activas en el lugar que se encuentren. Rotar personal para actividades repetitivas como etiquetado, mezcla suavizante y tapado. Adecuar sillas altas para descansar posición de pie y evitar riesgo cardiovascular.	Producción	Diciembre 2014	
Los esfuerzos y las manipulaciones de carga Las actividades propias del personal del área comercial exige un esfuerzo físico importante, presentándose en la mayoría de trabajadores fatiga laboral, y mucho cansancio al finalizar la jornada, afectando	Promover hábitos saludables, como el hacer ejercicio físico y realizar pausas activas	Producción	Diciembre 2014	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
<p>la vida personal.</p> <p>Se realiza un fuerte esfuerzo en la actividad de tapar los recipientes, terminan con dolor en la muñeca por la torsión tan fuerte que ejecutan en todo el turno.</p> <p>Hay jornadas laborales de 7:15 a.m. a 7:30 p.m., donde todo el día es de pie, los descansos no son suficientes, terminan el turno muy agotados.</p>	<p>Rotar personal por fuerte esfuerzo en la actividad de tapar los recipientes, terminan con dolor en la muñeca por la torsión tan fuerte que ejecutan en todo el turno.</p>			
<p>La iluminación</p> <p>Durante la investigación los trabajadores manifiestan que se mejoró la iluminación en áreas de la bodega que lo requerían como el área de mezclas.</p>	<p>Realizar periódicamente mantenimiento a las luminarias</p>	Producción	Diciembre 2014	
<p>El ruido</p> <p>No se identificó ningún aspecto por mejorar</p>	<p>Ninguna actividad por ejecutar.</p>	No aplica	No aplica	
<p>La higiene atmosférica</p> <p>No cuentan con programa de vacunación.</p> <p>Hay presencia de hongo y moho en el cuarto de materias primas.</p> <p>Hongo en baños de hombres.</p> <p>Se presenta mucho polvo, por la vía donde pasan muchos carros y no es pavimentada.</p> <p>No cuentan con programa de vacunación.</p>	<p>Elaborar y ejecutar Programa de vacunación.</p> <p>Eliminar la presencia de hongo y moho en el cuarto de materias primas y en baños de hombres.</p>	Administración	Diciembre 2014 – Enero 2015	
<p>Los ambientes térmicos</p> <p>Temperatura alta en la planta.</p> <p>Temperatura alta en el área de la selladora, hubo una quemadura de una operaria.</p>	<p>Elaborar proyecto para disminuir la alta temperatura presente en la planta.</p>	Gerencia	Por definir	
<p>Las vibraciones</p>	<p>Ninguna actividad por ejecutar.</p>	No aplica	No aplica	
<p>La autonomía y las responsabilidades individuales</p>	<p>Ninguna actividad por ejecutar.</p>	No aplica	No aplica	
<p>El contenido del trabajo</p>	<p>Ninguna actividad por ejecutar.</p>	No aplica	No aplica	
<p>Las presiones de tiempo</p> <p>En el área de oficinas, los trabajadores manifiestan que no realizan pausas activas.</p> <p>Consideran que la distribución del trabajo en algunos casos no es equitativa.</p>	<p>Enseñar cómo realizar las pausas activas.</p> <p>Evaluar la distribución del trabajo en algunos casos se consideró no equitativo.</p>	Administración	Por definir	
<p>Las relaciones de trabajo con colegas y superiores</p> <p>En el área de oficinas los trabajadores desconocen si es o no evaluado su desempeño.</p> <p>Falta que la empresa promueva la colaboración, algunos compañeros lo hacen pero por actitud individual, ejemplo en la línea de cojín y el ácido.</p>	<p>Realizar las evaluaciones de desempeño del personal y comunicar los resultados al personal para propiciar su mejoramiento continuo.</p> <p>Promover la colaboración y trabajo en equipo, algunos compañeros lo</p>	Administración	Marzo de 2015	

Aspecto a mejorar	Que hacer y cómo?	Quién?	Cuándo?	
			Fecha proyectada	Fecha realizada
Falta que reconozcan y valoren lo que se hace bien.	<p>hacen pero por actitud individual, ejemplo en la línea de cojín y el ácido.</p> <p>Reconocer y valorar lo que se hace bien, no solamente lo malo.</p>			
<p>El ambiente psicosocial Desconocen funciones del COPASST.</p> <p>Cuando los turnos se extienden hasta las 12 horas, el refrigerio que les dan en la noche no compensa el tiempo, ni el hambre por el sobreesfuerzo.</p> <p>No cuentan con un canal de comunicación donde aseguren que la información le llegue al Gerente, quien es una persona muy humana.</p>	<p>Divulgar las funciones del COPASST.</p> <p>Mejorar los refrigerios cuando los turnos se extienden hasta las 12 horas, de tal forma que se compense el esfuerzo.</p> <p>Establecer canal de comunicación con el Gerente, donde aseguren que la información le llegue al Gerente, a quien consideran una persona muy humana.</p>	Administración	Marzo de 2015	

A diferencia de las otras dos empresas, y también por la cantidad de trabajadores que es mayor, el Plan de Acción refleja que la responsabilidad de la mayoría de las actividades ya no recaen la mayoría sobre la Gerencia, sino en su equipo directivo conformado por administración y producción.

Aunque el plan de acción tienen un grado de complejidad mayor que el de las otras dos empresas, también refleja que son acciones factibles de ser desarrolladas en el año 2015, cabe resaltar que se requiere de un presupuesto aprobado para realizar las inversiones en términos de SST.

7.3 DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN GERENCIAL EN TÉRMINOS DE LIDERAZGO, COMPROMISO, RECURSOS, SEGUIMIENTO Y MONITOREO DE LA SALUD OCUPACIONAL, EN LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

Conforme a Jacques Malcheire, en su libro La Estrategia Sobane, las fortalezas o debilidades en SST de las MIPYMES se caracterizan principalmente por: “Una sola persona es en general la responsable de todas las decisiones técnicas, comerciales y la gestión en salud, seguridad y bienestar en el trabajo. El tiempo que ella dedica a estos diferentes aspectos es en función de las necesidades inmediatas. Las finanzas, las inversiones, las ventas, los fracasos tienen una incidencia mucho más directa e inmediata sobre la vida de la empresa. Las prioridades están enfocadas a la supervivencia de la empresa”. (21)

Además menciona que los responsables de las PYMES, a menudo no son adiestrados en su formación a resolver problemas de SST, están poco sometidos por el servicio externo de prevención y protección (ARL), por lo tanto adoptan una posición principalmente legalista. (21)










Por otra parte, los responsables de las PYMES, desconocen los modelos de gestión actuales que permiten gestionar los negocios y empresas de manera productiva y competitiva, que les lleva a alcanzar altos grados de satisfacción de todas las partes interesadas tanto internas como externas en una empresa, como son los clientes, los trabajadores, proveedores, entes de control, accionistas o propietarios, el gobierno, el medio ambiente y la comunidad.

Conforme a lo anterior, y a los resultados obtenidos en el diagnóstico y plan de acción en donde se evidenció, que la Gerencia o estilo gerencial, ocupa un factor determinante y directo para el éxito y eficacia de cualquier modelo de gestión, incluido el de la seguridad y salud en el trabajo, resulta conveniente para la investigación ahondar más en la descripción de la gestión gerencial, con el objetivo de identificar los aspectos más relevantes a mejorar de esta gestión, verificar el nivel de conocimiento y compromiso de los gerentes en la SST, al mismo tiempo lograr que estos gerentes tomen más conciencia de sus responsabilidades y de los elementos gerenciales necesarios para tener en cuenta en la propuesta del modelo de gestión en SST.

A continuación presento un consolidado de los resultados y el promedio de los puntajes asignados en cada aspecto autoevaluado, por cada área de la gestión gerencial, o sea en el Planear, Hacer, Verificar y Actuar, conforme a los resultados de cada autoevaluación llevada a cabo por los Gerentes y/o Representantes de la Gerencia ante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, posterior a esto presento un análisis sobre estos resultados, identificando oportunidades de mejora y aspectos a tener en cuenta en la propuesta del modelo de gestión en SST.

7.3.1 Autoevaluación en el Planear de la Gestión Gerencial

Tabla 7. Consolidado de la Autoevaluación en el Planear de la Gestión Gerencial en las Mipymes

AUTOEVALUACIÓN - PLANEAR												
Como autocalificaría su gestión en la Planeación del Sistema de SST?	Micro empresa servicio de Laboratorio			Pequeña empresa sector comercio			Pequeña empresa Sector Industrial			PROMEDIO		
												
Política y objetivos de SST			X	X				X			X	
Suministro de recursos para minimizar riesgos		X			X			X			X	
Plan de Trabajo Anual			X		X			X				X
Conocimiento requisitos legales – Matriz Legal			X		X			X				X
Perfil sociodemográfico		X			X			X			X	
Documentación, procedimientos instructivos, formatos			X		X		X				X	
Obligaciones como empleador			X		X			X			X	
Indicadores de gestión			X			X			X			X

% Calificación Buena: (0/8): 0% Regular: (5/8): 63% Deficiente: (3/8) : 37%

Se evidencia que en el planear, la gestión gerencial se autocalifica como regular en la mayoría de los aspectos evaluados con un 63%, a excepción del manejo de indicadores de gestión, Plan de trabajo Anual e Indicadores de Gestión, los cuales fueron calificados como deficientes en un 37%. Por ende se puede concluir que la Planificación en este tipo de empresa, requiere de ser reforzada para garantizar un modelo de gestión de carácter preventivo, que se anteponga a la materialización de los riesgos y que además involucre de forma participativa a todos los trabajadores, para desde el principio involucrarlos y comprometerlos con los esquemas de planificación y los indicadores de gestión que se definan.

En cuanto a la definición de la Política y objetivos de SST se ve la necesidad de que la Gerencia, defina y difunda una directriz clara sobre cómo cada trabajador o colaborador de las empresas deben asumir y cumplir con la seguridad y salud en el trabajo, orientando el actuar diario bajo los principios del autocuidado, el cuidado a los compañeros, el cuidado al medio ambiente, la prevención, la protección y promoción, así mismo faltan definir objetivos que midan y den fe del cumplimiento de la política.

Por otra parte el suministro de recursos para minimizar riesgos, requieren de contar con un presupuesto aprobado, identificando a través de los esquemas de planificación las necesidades de implementar controles o

mejoras en las condiciones laborales para asegurar un ambiente laboral sano y seguro.

Se evidencia como debilidad el no contar con el panorama o matriz de identificación de riesgos ni con el programa de Salud en el trabajo, o por lo menos tenerlos actualizados, se requiere de contar con un Esquema de planificación donde se identifiquen sistemáticamente los riesgos y que se realice de manera participativa y donde el Gerente es el principal responsable de su cumplimiento y cada uno con sus actos seguros día a día. Se evidencia débil conocimiento de los requisitos legales por parte de la Gerencia, las empresas no cuentan con Matriz de Requisitos legales, donde identifican que normatividad le aplica a la empresa y por ende su cumplimiento también es débil. Aunque las empresas cuenta con datos del Perfil sociodemográfico de sus trabajadores, no cumplen con lo que la legislación exige. (28)

Las pequeñas empresas que se encuentran en etapa de implementación de un sistema de gestión de la calidad, cuentan con documentación, procedimientos instructivos, manuales de funciones, formatos, se evidencia la necesidad de incorporar controles relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y así ir integrando los dos sistemas (el de calidad y el de SST), y darlos a conocer a todo el personal. Y la micro empresa que no cuenta con un sistema de gestión de la calidad en etapa de implementación, debe elaborar su estructura documental que soporte los controles en materia de SST.

En cuanto a las Obligaciones como empleador, se evidencia un alto compromiso de los Gerentes por el cumplimiento de sus obligaciones, pero dado al poco conocimiento que tienen de la misma legislación, se evidencia incumplimiento de muchas de estas, todos los Gerentes manifiestan cumplir con el pago de la Seguridad social, y suministrar los recursos que se requieran a medida que aparezca la necesidad. Ninguna de las tres empresas tienen definidos sus Indicadores de gestión, tampoco saben cómo hacerlo.

A continuación se presentan los resultados más detallados de esta gestión, los cuales sustentan el anterior análisis.

7.3.1.1 Microempresa Servicio de Laboratorio

El Gerente de la microempresa de Servicio de Laboratorio, manifestó lo siguiente:

“Si tenemos política pero no escrita, y no contamos con objetivos con metas claras en materia de SST, no hay la planeación o sea siempre que van a pasar las cosas, uno, no tal cosa no por la seguridad, bueno en fin, si se tiene y se le da importancia, pero no se tienen escritas”.

En cuanto a los recursos, menciona “No se cuenta con un presupuesto para la gestión en materia de SST”.

En cuanto a medidas o acciones de identificación de los peligros y riesgos y el establecimiento de controles que los eliminen o mitiguen en su organización. Menciona que “No, tenemos, tenemos ARL, pero

No nos acompaña en la identificación de los peligros, nunca hemos tenido un panorama de riesgos”.

En cuanto al plan de trabajo anual, de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y promoción de la salud, menciona: “No, no lo tenemos”.

Con relación al conocimiento en legislación en SST y la tenencia de una Matriz Legal, menciona: “Mira que apenas hoy me enviaron esa información de la nueva que salió del 2014, la empecé a leer, voy en definiciones apenas”. “ Es la única que conozco”.

Con respecto a las características sociales y demográficas de sus trabajadores, respondió: “Yo no tengo como un esquema, si no que de vez en cuando les voy preguntando, pero no lo tengo como esquematizado”.

En cuanto a contar con documentación que regule los procesos de SSTT, menciona que: “No, solo a nivel operativo en el laboratorio no de SST”.

En relación con el conocimiento de sus obligaciones como empleador en materia de SST, menciona “Más o menos, pues que hay que o sea siempre se les busca, que tenga su ARP, que la carguen, o sea el pago de la seguridad social, pero no digamos que conozcamos bien los límites de la parte de la responsabilidad que nos compete, no

Con respecto a los indicadores de gestión que midan el desempeño en SST, dice que “No”

7.3.1.2 Pequeña Empresa del Sector comercial

El Gerente de la pequeña empresa del sector comercial, menciona lo siguiente:

En cuanto a contar con una política y objetivos con metas claras en materia de SST, dice que: “Si, pues nos acogemos mucho a las generales, que sugieren el sistema de salud ocupacional, pero hay

unas adicionales, por la situación ya particular de áreas, donde se han definido unas políticas, de que hacer y que no se debe hacer y que cuidados se debe tener, no”.

En relación con la identificación de los recursos necesarios para su gestión en materia de SST, menciona: “Si, tengo un presupuesto aprobado, pero para el 2015, no está aprobado todavía, pero ya está en borrador y esta para aprobación antes del 20 de este mes”, “Involucra dotación de seguridad, herramientas y mobiliario, como asientos más ergonómicos y facilidades en los puestos de trabajo, incluye también la parte de fumigación permanente, higiene y control de plagas”.

Con relación a las medidas o acciones de identificación de los peligros y riesgos y el establecimiento de controles que los eliminen o mitiguen en su organización, panorama de riesgos, responde: “Si, eso se anexo con el comité paritario y de ahí ha salido uno de los frentes de trabajo, ha salido eso mitigar riesgos”, “Entiendo que se llamó una persona de la ARL y vino y yo mostré el camino”.

En cuanto a la tenencia de un plan de trabajo anual, de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y promoción de la salud, o sea un programa de salud ocupacional, menciona: “Si, es responsabilidad de este comité, el plan”.

En relación al conocimiento en legislación en SST, dice “Pues que Yo tenga conocimiento no, pero la verdad de las primeras premisas, que tiene la empresa, es cumplir con las normas, entonces, pues habría que revisar, si algo no se está teniendo en cuenta”.

En relación al conocimiento de las características sociales y demográficas de sus trabajadores, menciona: “Si, para su ingreso, es obligatorio la visita domiciliaria y cada vez más, se está tratando, de hacer eventos, que unan y fortalezcan las relaciones personales”, “No contamos si no con las hojas de vida, pero en un cuadro relacionado todo, no”.

Con respecto a la documentación que regule los procesos de SST, menciona: “Hasta donde me acuerdo hay uno, para reportar accidentes y eventualidades o reportar posibles proyectos a mitigar”.

En relación con el conocimiento de sus obligaciones como empleador en materia de SST, menciona: “Sí, claro, lo conocemos y tenemos un asesor externo, que permanentemente está capacitándose y controlando que cumplamos esos compromisos de parte y parte”.

En relación con indicadores de gestión que midan el desempeño en SST, menciona que “No, los tenemos”.

7.3.1.3 Pequeña Empresa del Sector Industrial

El Gerente de la pequeña empresa del sector industrial, delegó en el Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo la presente entrevista, por encontrarse fuera de la ciudad, dando como resultado lo siguiente:

En cuanto a la política de SST, menciona que “Cuentan con una política difundida a todo el personal, pero no hemos tenido en cuenta lo que pide el Decreto 1443 de 2014, en relación a involucrar los contratistas y subcontratistas”.

En cuanto al presupuesto, menciona “Se tiene aprobado, a partir de septiembre y octubre, de lo que queda en este año y se está trabajando en el 2015”, “Este presupuesto involucra Exámenes médicos ocupacionales, dotación, arreglos, revisiones eléctricas, capacitaciones, botiquín”, “lo hicimos con la ARL, una parte y la otra, la hicimos nosotros acá, se ha difundido”.

Con relación al Plan de trabajo, dijo: “Contamos con un programa actualizado a septiembre de 2014”

En relación con el conocimiento de las características sociales y demográficas de sus trabajadores, menciona que “Si, tenemos un cuadro, están reportados todos los empleados con sus datos de ubicaciones, actualizado, en septiembre, yo pare eso en abril y es septiembre lo volvieron a retomar, el Gerente tiene acceso a esta información cuando lo requiera”.

En cuanto a la documentación que regule los procesos de SST, menciona que “Se tienen procedimientos en lo que respecta a SST, estamos actualizando y mirando que nos falta también”.

En relación con el conocimiento de sus obligaciones como empleador en materia de SST, dice que “Si, brindarle a los empleados todos los implementos y todas la dotación necesaria para que no se corran riesgos en las labores que desarrollan, tenerles una seguridad laboral, brindar los recursos para que trabajen dentro de normas para que trabajen dentro de la seguridad y salud, estar pendiente de todo lo que tenga que ver con las necesidades y la mejora continua que se necesite dentro del tema”

Y en relación con los indicadores de gestión que midan el

desempeño en SST, dice que “Están en implementación”.

7.3.2 Autoevaluación en el Hacer de la Gestión Gerencial

Tabla 8. Consolidado de la Autoevaluación en el Hacer de la Gestión Gerencial en las Mipymes

AUTOEVALUACIÓN - HACER												
Como autocalificaría su gestión en la Planeación del Sistema de SST?	Micro empresa servicio de Laboratorio			Pequeña empresa sector comercio			Pequeña empresa Sector Industrial			PROMEDIO		
COPASST o Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo			x	x			x				x	
Responsable del Sistema en SST		x		x			x				x	
Canales de comunicación		x		x				x			x	
Cumplimiento Legislación			x		x			x			x	
Elementos de Protección Personal (EPP)		x		x			x				x	
Capacitación en SST		x		x			x				x	
Exámenes médicos ocupacionales			x			x	x					x
Brigada de Emergencias			x			x	x					x
Atención de Emergencias		x				x		x				x

% Calificación Buena: (0/9): 0% Regular: (6/9): 67% Deficiente: (3/9) : 33%

Se evidencia que en el hacer, la gestión gerencial se autocalifica como regular en un 67% de los aspectos evaluados, el restante 33% son calificados como deficientes, como son los exámenes médicos ocupacionales, la brigada y la atención de emergencias. Por ende se puede concluir que en “Hacer” en este tipo de empresas, también requiere de ser reforzado para garantizar el cumplimiento de lo que se planea y de la legislación aplicable en materia de SST.

Se evidencia en la microempresa la falta de designar al Vigía Ocupacional y al Responsable de la SST, y en las pequeñas empresas formalizar la operación del COPASST y dar a conocer este Comité como un canal de comunicación para identificar y tratar los riesgos y aspectos de la gestión en SST y empoderar al responsable de la SST para apoyar al Gerente en esta gestión.

En cuanto a cumplir la legislación, se evidencia un alto compromiso de los Gerentes por hacerlo, pero debido a su desconocimiento la legislación no se está cumpliendo al 100%.

Se evidencia que los Elementos de Protección Personal, son

suministrados conforme a las necesidades manifestadas, en algunos casos se puede mejorar la calidad de los mismos que garantice lograr un eficaz control de los riesgos.

En cuanto a la capacitación, también se evidencia que los Gerentes están dispuestos y suministran recursos para fortalecer los conocimientos en materia de SST, lo que falta reforzar es la identificación de necesidades conforme a los riesgos y a la legislación que es desconocida.

En cuanto a los exámenes médicos ocupacionales, Brigada de Emergencias y Atención de Emergencias, los gerentes desconocen la legislación aplicable y por ende su gestión en estos aspectos es deficiente.

A continuación se presentan los resultados más detallados de esta gestión, los cuales sustentan el anterior análisis.

7.3.2.1 Microempresa Servicio de Laboratorio

El Gerente de la microempresa de Servicio de Laboratorio, manifestó lo siguiente:

En relación con la designación de su Vigía de Seguridad y Salud en el trabajo formalmente constituido, dice que “No, no tengo, pues yo siempre estoy pendiente y por lo menos me dicen, que hay un riesgo, entonces se toman medidas, no por ejemplo es riesgo tal cosa, es riesgosa tal muestra, les digo, no más bien, no sigas yendo a la muestra o más bien hablamos con el cliente para que tome la muestra y la tenga lista”.

Con respecto a la definición de canales de comunicación para la rendición de cuentas, dice que “No”

En cuanto a conocimiento de los riesgos ocupacionales en su organización, dice que: “Pues, más que todo en el laboratorio riesgos biológicos y de pronto el uso de mecheros que puede producir el riesgo de quemadura”.

En cuanto a las dificultades que se le presenta para cumplir la legislación a cabalidad, menciona: “Falta de conocimiento, la principal”.

Con respecto a cómo se protegen sus trabajadores (EPP) y Como se protege Usted, dice: “Pues se tienen los elementos de seguridad en el laboratorio, los guantes, tapabocas, el gorro, pues con uniforme para cuando están en el laboratorio y pues estamos en el tema de las máscaras, pues más que todo para ciertos componentes, nosotros casi no manejamos químicos como tal,

pero si por ejemplo hay un medio que tiene esa debilidad y entonces es malo, de pronto que más seria, de pronto para los desinfectantes también, y... Yo también, guantes, tapabocas,...más que todo, porque no manejo casi reactivos”.

En relación con el conocimiento de las consecuencias que puede tener la gestión gerencial en la salud de sus trabajadores y en su propia salud, como Representante Legal, Responsabilidades penales y civiles, menciona: “Pues si no se usan los elementos de protección personal, si pueden haber repercusiones a largo plazo...no conozco consecuencias en accidentes o como representante legal, responsabilidades penales, civiles no conozco”.

En cuanto a la capacitación regular a sus trabajadores en temas de SST, dice: “No, pero si hacemos uso de las capacitaciones que da la ARL, en los años pasados hemos ido”.

En relación con los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro del personal, menciona que “No, se hacen”.

En cuanto a contar con una Brigada de emergencias y plan de evacuación y atención de emergencias, “Si hemos pensado en el plan de evacuación, estuvimos pensándolo, no está escrito”.

7.3.2.2 Pequeña Empresa del Sector comercial

El Gerente de la pequeña empresa del sector comercio, respondió así:

En cuanto a la conformación formal del COPASST , dice: “Si, todo el personal lo identifica y creo que se reúnen trimestralmente”.

En relación con la designación formal del responsable del Sistema, dice: “Sé que en calidad esta Diana, no sé si ella también es de salud ocupacional”...”La de salud ocupacional, es Miriam, claro que es que Diana, es una figura nueva, un puesto nuevo administrativo, que obviamente debe quedar bajo ella, la responsabilidad total, pero la aplicabilidad, se puede decir de debajo de Miriam, no sé cómo quedo la función... no recuerdo en cual quedo”.

En cuanto a la definición de los canales de comunicación para la rendición de cuentas, menciona: “Bueno, el COPASST es uno y vienen acá, la verdad como somos una estructura tan plana y tan abierta, viene acá y la encargada también, me informa de algo importante de rápida reacción...para rendición de cuentas a personal externo es la persona encargada de administración”.

En cuanto al conocimiento de los riesgos ocupacionales en su organización, menciona: "Si los conozco...trabajar con exceso de peso en la bodega, trabajar en alturas, trabajar en sitios de mucho inventario, tropezar, aunque hay corredores muy definidos, pero obviamente falta demarcar algo, es un riesgo, los riesgos normales de trabajar en un escritorio, entonces ahí se ha tratado de que todos tengan su silla ergonómica, de que los escritorios cumplan con las medidas adecuadas, en los computadores, estén bien en esa parte...en cuanto a riesgos de incendio, riesgos eléctricos, menciona: "No, aquí es muy poco, nada de lo que vendemos se quema, al contrario, es para aguantar un incendio" y riesgos químicos "No, para incendio no, hay unas materias primas que usamos, pero se tienen las hojas de seguridad y se usan los elementos".

En cuanto a las dificultades que se le presenta para cumplir la legislación a cabalidad, menciona que "Si, cuenta con el suficiente presupuesto para cumplir con la legislación en materia de SST, sería el desconocimiento".

En relación a como se protegen sus trabajadores (EPP) y Como se protege Usted, menciona: "Con los recursos que se les asigna y con los procedimientos que se les ha definido, por ejemplo, el de trabajo en alturas, se tienen las alturas protegidas con barandas, se han tomado las medidas adecuadas, en este momento van a tomar curso de trabajo en alturas, tiene arnés, cuerdas y tienen casco, tienen botas de seguridad, tienen gafas, tiene tapabocas"... "Cuando voy para las áreas de posibles caídas, en altura, me pongo casco y transita por áreas demarcadas...por otro todo lado hay estrés, pero se hacen algunos ejercicios, se toman algunas medidas de tiempo para bajar ese estrés".

En cuanto al conocimiento de las consecuencias que puede tener la gestión gerencial en la salud de sus trabajadores como Representante Legal, (Responsabilidades penales y civiles, menciona: "Toda obviamente, tengo que aprobar los recursos aprobados, tenemos que saber y conocer normas, responsabilidades y compromisos para que cumplan y todo lo demás"... "Uno como gerente a veces trabaja 24 horas, hace un año para acá, tome la decisión de darle tiempo a las cosas, de darle más a la prevención de la salud, pues voy donde el medico a simplemente controles, estoy tratando que finalizando el año, me hago todos los exámenes necesarios"... "La verdad no sé qué responsabilidades sobre accidentes tengo, está muy delegado en el consultor, que te digo, es jurídico, es abogado"... "Si de pronto se puede decirle a él que venga, aunque digamos que en el contrato de él, el alcance es muy completo y hay una serie de informes y todo de pronto como reforzar esa parte legal"... "Somos muy

estrictos para eso, absolutamente nadie que este por fuera del régimen de salud, aquí sabemos que trabajamos para eso y para el gobierno, no por no asumir los riesgos, si no porque nuestra política es esa, el bienestar primero, para toda la gente y después vendrá el bienestar económico para la empresa”.

En cuanto a la capacitación regular a sus trabajadores en temas de SST, responde: “Si, el comité se encarga de eso”.

Con respecto a contar con exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro del personal, menciona “Hace poco se implementó, los exámenes médicos al ingreso, los periódicos no se están haciendo”. “Es interesante, todo el trabajo tuyo va, con todo esto, con recomendaciones y todo para montar el sistema y después lo implementemos”.

En cuanto a contar con Brigada de emergencias y plan de evacuación y atención de emergencias, mencionan: “Alguna vez, no sé si está vigente, no sé porque en el último informe del comité, no vi eso”...En cuanto a los simulacros “En eso, si estamos muy flojos”.

7.3.2.3 Pequeña Empresa del Sector Industrial

El Gerente de la pequeña empresa del sector industrial, delegó en el Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo la presente entrevista, por encontrarse fuera de la ciudad, dando como resultado lo siguiente:

En relación con el COPASST menciona que Si lo tienen constituido y que Ella es la designada formalmente como responsable del Sistema.

En cuanto a la definición de los canales de comunicación para la rendición de cuentas, menciona “Hay un comité directivo, donde nos reunimos y mostramos los indicadores y todo lo que va saliendo de las reuniones del COPASST, se reúne mes a mes, la comunicación con la Gerencia es directa, se puede llamar o por correo o cuando está acá”

En cuanto al conocimiento de los riesgos ocupacionales en su organización, menciona que: “Si, tanto Yo como el Gerente los conocemos, son principalmente Químicos, ergonómicos, por incendio, quemaduras, transito grupo de mercaderistas y el mensajero, Caídas”.

En relación con las dificultades que se le presenta para cumplir la legislación a cabalidad, menciona: “Falta como conocimiento, que

de pronto llegue a las empresas los cambios que se generan, llegan por las ARL, pero estas tienen muchas empresas a su cargo y hay que pelearles el turno, hay que estar llamando por que no vienen"... "A veces hay falta de recursos".

En cuanto a cómo se protegen sus trabajadores (EPP) y Como se protege Usted, dice: "En producción, ellos tienen conocimiento de las materias primas y productos que fabrican y conocen cuales riesgos pueden tener, usan delantales, gafas, mascarillas respiratorias contra gases, contra pavores, manejan guantes, protectores auditivos, todas las áreas están señalizadas en cuestiones de emergencia y autocuidado".

Y en cuanto a la protección del gerente, menciona: "Tomando en cuenta que la oficina de la Gerencia no está dentro de la planta, el para pasar a la parte de producción, generalmente está en los pasillos de transito libre no en producción en las áreas y los cuidados normales, que se tienen para estar en una oficina, bajar la grada con cuidado".

En cuanto al conocimiento de las consecuencias que puede tener la gestión gerencial en la salud de sus trabajadores y en su propia salud como Representante Legal, menciona: "El Gerente puede ser penalizado, que vienen desde multas hasta cárcel, por no cumplir con las obligaciones con respecto de seguridad y salud, dejar de pagar una seguridad laboral o dejar de dar dotación conforme establece la ley, esa parte es conocida... si ocurre un accidente, se empieza una investigación, se establece quien es el responsable, si el empleado no tenía los EPP, o si se les había suministrado. Y en cuanto a sus responsabilidades como Responsable delegado de la SST, menciona: "No, no las conozco".

En cuanto a la capacitación regular a sus trabajadores en temas de SST, menciona: "Constantemente,...con la ARL, y a su vez estas capacitaciones son divulgadas al interior de la empresa".

En relación con contar con exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro del personal, menciona: "Si, ingreso, periódicos y también se hacen exámenes cuando se hace retiro".

Con respecto a la conformación de una Brigada de emergencias y plan de evacuación y atención de emergencias, dice: "Si, también escritos y divulgados"... "Tuvimos una emergencia, se presentó un conato hace 15 días, tuvimos buenos resultados por parte del personal".

7.3.3 Autoevaluación en el Verificar y en el Actuar de la Gestión Gerencial

Tabla 9. Consolidado de la Autoevaluación en el Verificar y en el Actuar de la Gestión Gerencial en las MIPYMES

AUTOEVALUCIÓN – VERIFICAR – ACTUAR												
Como autocalificaría su gestión en la Planeación del Sistema de SST?	Micro empresa servicio de Laboratorio			Pequeña empresa sector comercio			Pequeña empresa Sector Industrial			PROMEDIO		
Gestión de Accidentes laborales últimos dos años		x		x			x				x	
Gestión de Incidentes laborales últimos dos años			x		x				x			x
Gestión de la Enfermedad común			x		x				x			x
Gestión de la Enfermedad profesional			x	x					x			x
Vigilancia Epidemiológica			x			x			x			x
Gestión del Ausentismo laboral por enfermedad			x		x				x			x
Control de registros			x	x			x				x	
Inspecciones Periódicas			x	x			x				x	
Revisión Gerencial			x	x					x			x
Auditorías Internas			x	x					x			x
Mejoramiento continuo		x		x			x				x	
Relación con la ARL			x		x		x				x	

% Calificación Buena: (0/12): 0% Regular: (5/12): 42% Deficiente: (7/12) : 58%

Se evidencia que en el verificar y en el actuar, la gestión gerencial se autocalifica como deficiente en un 58% de los aspectos evaluados, el restante 42% son calificados como regular, en términos generales no manejan registros, ni indicadores de gestión, tampoco revisiones gerenciales ni auditorías, y por ende tampoco la mejora continua.

Este aspecto dentro de la Gestión Gerencial, es lo que más requiere de ser reforzado.

A continuación se presentan los resultados más detallados de esta gestión, los cuales sustentan el anterior análisis.

7.3.3.1 Microempresa Servicio de Laboratorio

El Gerente de la microempresa de Servicio de Laboratorio, manifestó lo siguiente:

En relación con tener sistemas de monitoreo para identificar nueva legislación y cumplirla, menciona que no cuentan con esto, tampoco realizan vigilancia epidemiológica de los trabajadores, no cuentan con inspecciones periódicas, no investigan accidentes, incidentes y enfermedades laborales, tampoco realiza controles o revisiones de temas relacionados con la SST, ni auditorias que verifiquen el cumplimiento de las disposiciones o directrices en materia de SST?

Además no cuentan con indicadores que midan el desempeño demostrado de su gestión, tampoco evalúan cambios significativos y su impacto en la SST de los trabajadores, en esta aspecto menciona: “Más que todo en los procesos de laboratorio, si se mira, de pronto si se va a usar unos nuevos reactivos, entonces mirar la ficha técnica del producto, la hoja de seguridad, para ver cuáles son las recomendaciones del manejo”.

En cuanto a la relación con la ARL, menciona que: “Regular, porque se paga pero no hacemos uso de eso...Mandan muchos cronogramas de capacitación, para asistir allá...nunca han venido”.

En cuanto a las acciones correctivas, preventivas o de mejora que hayan implementado en materia de SST, menciona: “Algunas acciones de mejora, ejemplo cambio de cableado eléctrico, porque estaba muy viejo, que más, pues estamos en este momento combinando el tema de las máscaras, más que todo para que haya más protección, más que todo eso, se pide que se guarden las normas de seguridad, se recomienda para que se lleven las recomendaciones de las normas de seguridad de los reactivos”.

7.3.3.2 Pequeña Empresa del Sector comercial

El Gerente de la pequeña empresa del sector comercio, menciona:

En cuanto a tener sistemas de monitoreo para identificar nueva legislación y cumplirla, dice: “Si, el consultor abogado”.

Manifiesta que no realizan la vigilancia epidemiológica de los trabajadores, “Es correctivo”.

En cuanto a inspecciones periódicas, menciona “Si, hay alguien esté haciendo unas inspecciones, que sepa de la planta y que diga, aquí falta este bombillo o esta grada”.

En cuanto a la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, menciona “Cumplimos con la norma de las ARL”

En cuanto a controles o revisiones de temas relacionados con la SST, dice “El COPASST hace esto”.

En cuanto a la implementación de auditorías que verifiquen el cumplimiento de las disposiciones o directrices en materia de SST, menciona que “El revisor, hace eso, o sea el revisa, si el comité se ha reunido, el revisa si están haciendo controles ahí, si hay informes, eso es lo que revisa”.

En relación con el desempeño demostrado en sus indicadores de gestión, menciona: “No tenemos indicadores”.

Con respecto a la evaluación de los cambios significativos y su impacto en la SST de los trabajadores, menciona “Si, pero no escrito”.

En cuanto a la relación con la ARL, menciona que “Es buena, no conozco el asesor, pero la persona encargada si”...”Yo creo que la colaboración que nos brindan es regular”

Con relación a las acciones correctivas, preventivas o de mejora que hayan implementado en materia de SST, menciona: “Pues, decirle algo específico sí, las sillas ergonómicas, salió de un diagnóstico del comité paritario y se tomaron acciones”.

7.3.3.3 Pequeña Empresa del Sector Industrial

El Gerente de la pequeña empresa del sector industrial, delegó en el Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo la presente entrevista, por encontrarse fuera de la ciudad, dando como resultado lo siguiente:

En cuanto a contar con sistemas de monitoreo para identificar nueva legislación y cumplirla, menciona que no cuentan con estos.

En relación con la vigilancia epidemiológica de los trabajadores, menciona que “No es más por información, se tiene establecido que cada empleado que tenga algún virus o enfermedad deben reportarlo inmediatamente, pero que le hagamos un chequeo no”

Menciona que cuentan con inspecciones periódicas y dejan registro en actas.

También realizan la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, con la metodología de la ARL, pero no realizan controles o revisiones de temas relacionados con la SST.

Tampoco tiene auditorías que verifiquen el cumplimiento de las

disposiciones o directrices en materia de SST y no tienen indicadores que demuestren el desempeño de la gestión.

Cuando tienen cambios significativos si evalúan su impacto en la SST de los trabajadores

En cuanto a la relación con la ARL, menciona que: “Es buena... Lo único que me afecta es que siempre hay que estarles llamando, pero cuando esto pasa, están dispuestos a hacernos visita, nos mandan el plan de capacitaciones del año, estas son buenas van a gusto a sus capacitaciones, hemos tenido buena respuesta...Ejemplo este año se hizo revisión ergonómica de todos los puestos de trabajo y revisión de ruido, todo esto lo hizo la ARL, y en general tenemos buena respuesta a todas las solicitudes que les hemos hecho...En general la atención medica es buena”.

En cuanto a las acciones correctivas, preventivas o de mejora que hayan implementado en materia de SST, menciona: “Una de las acciones, fue implementar más lámparas para tener mejor visibilidad, como el dije hasta antes de septiembre no teníamos un presupuesto, esto también es una mejora, tener los recursos asignados, mejoras en mandar hacer los avisos de emergencias. Señalización”.

7.4 IDENTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS PARA CONFORMAR EL MODELO DE GESTIÓN EN SST

7.4.1 DESCRIPCIÓN CAPACITACIÓN EN SISTEMAS DE GESTIÓN

La capacitación en sistemas de gestión, se llevó a cabo con el propósito de empoderar a los participantes de los conceptos de elementos y procesos de un modelo de gestión, y de los requisitos del Decreto 1443 de 2014, buscando lograr la participación efectiva del personal en la propuesta de los elementos, posteriormente de los procesos y de sus interrelaciones y finalmente conformar el modelo de gestión en SST.

Esta capacitación se realizó a través de tres (3) talleres, uno (1) por cada empresa participante, con duración de cuatro (4) horas cada uno. Los temas abordados fueron:

- Conceptos sobre Sistema, proceso, ciclos PHVA, gestión, cadena de valor, elementos de un sistema, indicadores de gestión y diagrama de afinidad.
- Principios de Enfoque de proceso, Enfoque sistémico y de mejora continua.
- Ventajas del Enfoque de procesos en un Sistema de Gestión

- Identificación, clasificación de los procesos y Mapa de procesos.
- Disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) conforme al Decreto número 1443 de 2014

Estos talleres fueron dirigidos a personas de los grupos focales que participaron en el diagnóstico, la asistencia a cada uno se describe a continuación, en la microempresa, asistieron cinco (5) personas incluida la Gerente, en la Pequeña Empresa del Sector Comercio y en la del Sector Industrial, por cada empresa, asistieron ocho (8) personas incluidos los Responsables de la SST.

Se estudió un análisis comparativo de las normas de sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo existentes y aplicables en el ámbito nacional vs. el Decreto 1443 de 2014, como son la NTC-OHSAS 18001 y el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional – RUC, el cual se tuvo en cuenta para la identificación de los elementos necesarios para la gestión en la seguridad y salud en el trabajo. Ver Anexo D. Tabla comparativa entre la NTC-OHSAS 18001 vs. RUC vs. Decreto 1443 de 2014.

Los resultados de esta capacitación fue lograr que el personal participante se apropie de los conceptos y métodos para definir elementos, procesos y por ende el modelo de gestión en SST. Una vez finalizado el taller se procedió a llevar a cabo la conformación del modelo, iniciando con la identificación de actividades, después elementos, seguido de los procesos y finalizando con las propuestas de modelos de gestión en SST.

7.4.2 IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES NECESARIAS PARA CONFORMAR EL MODELO DE GESTIÓN

Teniendo en cuenta los resultados de los diagnósticos participativos, la entrevista a los responsables de la Seguridad y salud en el trabajo y gerentes de las empresas participantes; se identifican a través de grupos focales las actividades para la conformación del Modelo de Gestión en SST, para esto se tienen en cuenta los requisitos del Decreto 1443 de 2014, y las herramientas de construcción dadas en la capacitación en sistemas de gestión al personal participante.

En una etapa inicial, y como producto de los resultados obtenidos, se identificaron las siguientes actividades necesarias para lograr una eficaz, eficiente y efectiva gestión en SST, estas con el uso de la herramienta Diagrama de Afinidad fueron enmarcadas dentro del enfoque de gestión basada en procesos y en la mejora continua en el ciclo PHVA:

Tabla 10. Identificación de actividades del Planear en la gestión de la SST

Actividad necesarias en el Planear	Resultado de:	
	Diagnóstico participativo	Entrevista Gerentes
Identificación de los riesgos.	X	
Identificación de los controles necesarios para mitigar los riesgos en un Plan de Acción.	X	
Identificar salidas de emergencia y riesgos de emergencia, y elaborar Plan de Evacuación y manejo de emergencias.	X	
Identificar necesidades de capacitación y planificar su ejecución	X	
Identificar necesidades de mantenimiento de la infraestructura y de los equipos y planificar su ejecución.	X	
Identificación de la documentación necesaria que apoye la operación, el control y mejora de la gestión en SST	X	
Identificación de la legislación en materia de SST	X	X
Identificar necesidades de vacunación, exámenes médicos necesarios y enfermedades para vigilancia epidemiológica.	X	X
Establecer directrices, objetivos e indicadores en materia de SST		X
Identificación de recursos económicos – elaboración de presupuesto		X

En el diagnóstico participativo, se lograron identificar algunos riesgos y sus controles, pero al mismo tiempo se evidencio la necesidad de que estas actividades deberían ser sistemáticas, que se debería mantener y retroalimentar con el tiempo, ya que solo así se involucra al personal, este al mismo tiempo se apropia del conocimiento y se refuerza el valor del autocuidado.

Además se identificaron como esquemas de planificación necesarios el Plan de Evacuación y manejo de emergencias, Plan de capacitación, Plan de Mantenimiento de la infraestructura y equipos.

Otro aspecto que se identificó necesario en la Planificación del sistema, era contar con documentación que describieran las mejores prácticas en SST y que apoyaran la operación, control y mejora del SST.

El análisis que se hizo tanto del diagnóstico participativo como de la entrevista con los gerentes, arroja como resultado en las necesidades del planear, las de fortalecer los conocimientos en materia de legislación en SST, como también fortalecer los programas de medicina preventiva y del trabajo, la de definir directrices, objetivos e indicadores claves en SST y en la de contar con recursos identificados que aseguren la puesta en marcha de todos los esquemas de planificación y control.

Tabla 11. Identificación de actividades del Hacer en la gestión de la SST

Actividad necesarias en el Hacer	Resultado de:	
	Diagnóstico participativo	Entrevista Gerentes
Elaborar el perfil sociodemográfico de todos los empleados		X
Implementar los controles necesarios para mitigar los riesgos – Plan de Acción.	X	
Impartir eventos de capacitación conforme a los planificado.	X	
Llevar a cabo actividades de mantenimiento de la infraestructura y de los equipos y planificar su ejecución.	X	
Difundir e implementar la documentación necesaria que apoye la operación, el control y mejora de la gestión en SST	X	
Implementar los aspectos aplicables de la legislación en materia de SST	X	X
Implementar campañas de vacunación, Coordinar la ejecución de los exámenes médicos necesarios.	X	X
Ejecutar las compras necesarias para implementar los planes el suministro de los EPP		X
Designar formalmente al Vigía Ocupacional (Para la microempresa)		X
Realizar las reuniones del COPASST mensualmente y dejar registro		X
Realizar los simulacros derivados del Plan de evacuación y manejo de emergencias	X	X
Señalizar las instalaciones de la organización en materia de SST	X	

De la entrevista a los Gerentes y el diagnóstico participativo, se identificaron las siguientes actividades que después de agruparlas por afinidad, resultaron relacionadas con el Hacer, así:

La necesidad de conocer las características sociodemográficas de los empleados, su entorno familiar y social, la ejecución del presupuesto a través de las compras y conforme a los planes de acción, relacionados con la capacitación, el mantenimiento, la documentación, la medicina preventiva, los controles para mitigar los riesgos identificados, llevar a cabo la señalización de las áreas y realizar los simulacros de emergencia conforme al plan de evacuación. Se identificó la operatividad del COPASST y del vigía ocupacional.

Tabla 12. Identificación de actividades del Verificar y del Actuar en la gestión de la SST

Actividad necesarias en el Verificar y en Actuar	Resultado de:	
	Diagnóstico participativo	Entrevista Gerentes
Implementar el procedimiento de manejo de incidentes y accidentes.	X	X
Implementar y analizar los resultados de los indicadores de gestión identificados en el planear		X
Llevar a cabo inspecciones periódicas.	X	X
Hacer seguimiento al cumplimiento de la legislación en materia de SST	X	X
Realizar vigilancia epidemiológica.	X	X
Llevar a cabo Revisiones Gerenciales sobre el desempeño de la gestión en SST		X
Hacer seguimiento al cumplimiento del Plan de Acción, y demás esquemas de Planificación.		X
Llevar a cabo auditorías Internas		X
Identificar oportunidades de mejora e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora continua.		X

De la entrevista a los Gerentes y el diagnóstico participativo, se identificaron las siguientes actividades que después de agruparlas por afinidad, resultaron relacionadas con el Verificar y Actuar, así:

Implementar controles relacionados con manejo de incidentes y accidentes, resultados de los indicadores de gestión, inspecciones periódicas, vigilancia epidemiológica, seguimiento al cumplimiento de la legislación, y todo lo relacionado con el control director de la Gerencia,

como seguimiento a los cumplimientos de los planes de acción y auditorías internas.

Adicional en el actuar, se identificó como necesario la toma de acciones de mejora.

7.5 IDENTIFICACIÓN DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN.

Teniendo en cuenta los resultados de la etapa anterior, se identificaron los elementos que conformaran el modelo de gestión en SST, en esta actividad se utilizaron las herramientas de:

- Entrevista al Representante de la ARL, con amplia experiencia en la implementación de la norma NTC-OHSAS 18001 y conocimiento del Decreto 1443 de 2014 para la implementación de Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Uso de la herramienta de Diagrama de Afinidad, con el fin de agrupar las actividades identificadas en el punto anterior por el personal de las empresas participantes, que están relacionadas entre sí de forma natural.

En cuanto a principios se identificó:

Solidaridad

Entendiéndose el principio de Solidaridad, como la práctica de mutua ayuda entre las personas, las generaciones, los sectores económicos, las regiones y las comunidades bajo el principio del más fuerte hacia el más débil. Es deber del Estado garantizar la solidaridad en el Sistema de Seguridad Social mediante su participación, control y dirección del mismo. Los recursos provenientes del erario público en el Sistema de seguridad se aplicarán siempre a los grupos de población más vulnerable. (Libro: República de Colombia Ley 100 de 1993. Sistema de Seguridad Social Integral. ECOE Ediciones, Colección Las Leyes de Colombia. Bogotá, 1994.

Este principio se identificó dentro de todos los principios contemplados en el Sistema de Seguridad Social Colombiano, como el clave y factor de éxito para la implementación por parte de las MIPYMES de su sistema de gestión en SST, estas empresas por las limitaciones de sus recursos requieren de la solidaridad de su ARL respectiva.

En cuanto a elementos, se identificaron los siguientes, los que se presentan junto con las actividades agrupadas:

Figura 6. Elementos de un Modelo de Gestión en SST



7.5.1 IDENTIFICACIÓN DE LA SECUENCIA DE LOS ELEMENTOS DEL MODELO DE GESTIÓN.

Teniendo en cuenta los elementos identificados en la actividad anterior, se llevo a cabo reuniones de difusión y validación de elementos y actividades agrupadas por afinidad con los grupos focales conformados y capacitados en sistemas de gestión; se explicaron los resultados, teniendo en cuenta su origen e interrelación. Cada empresa propuso la secuencia lógica de los elementos que consideraban apropiada para su

gestión y sobre la cual se basa posteriormente la definición de los procesos que conformaran el modelo de gestión en SST.

A continuación se presentan los resultados por empresa y su respectivo análisis:

7.5.1.1 Microempresa Servicios de Laboratorio.

En la microempresa de Servicios de Laboratorio se conformaron dos grupos focales, resultando dos propuestas de la secuencia de los elementos, finalmente entre todos en cabeza de la Gerente seleccionaron y ajustaron la propuesta que más se ajustaba a sus necesidades, la cual se presenta a continuación:

Figura 7. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Microempresa Servicios de Laboratorio



La empresa propone esta secuencia, teniendo en cuenta que el punto de partida el **Diagnóstico participativo**, sustenta que debería empezar su modelo por un examen de sus condiciones de trabajo e identificar de esta forma los riesgos, posteriormente se establecerían los controles necesarios para mitigar estos riesgos por lo tanto el elemento siguiente sería el de **Planificación y Prevención**, dentro de los controles consideran clave documentarlos e identificar y contar con la legislación que les aplica.

Ubicando como siguiente elemento, la **Documentación**, en la cual se contemplan tantos los documentos internos que consideren necesarios para garantizar la seguridad y control de las condiciones laborales y los

documentos externos tales como la legislación aplicable; posterior ubican la **Gestión del personal**, ya que esta documentación y legislación debe ser conocida y aplicada por el personal según sus responsabilidades y funciones; continua la **Gestión Gerencial**, la cual recoge información de los anteriores elementos y redireccionará el sistema de una forma que logre mejora de resultados y desempeño, los cuales serán monitoreados con el siguiente elemento de **Vigilancia de la salud**.

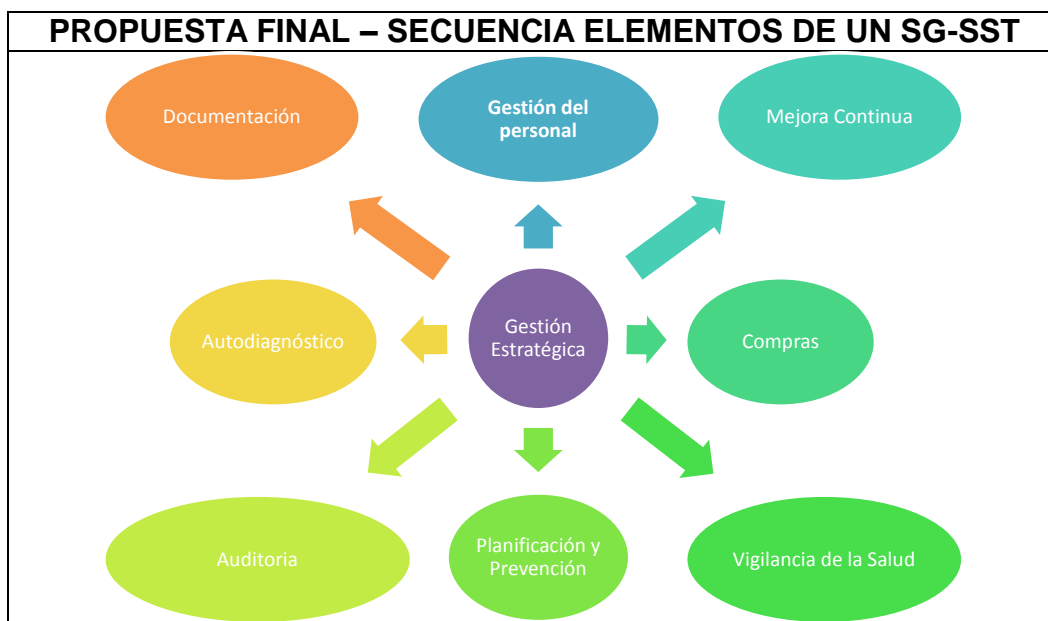
Continúa el proceso de **compras** como resultado de la identificación de necesidades de recursos que resulten de los anteriores elementos, terminan ubicando los elementos de la **mejora continua**, encargado de identificar las acciones correctivas, preventivas y de mejora y finalmente todos los elementos deben ser auditados para verificar su cumplimiento y propiciar la mejora con el elemento **Auditoría**.

De la anterior información se evidencia, la importancia que prevalece de la parte operativa sobre la estratégica o de Gestión Gerencial, esto confirma que el tamaño de la empresa hace que la estrategia se incorpore directa y simultáneamente con lo operativo, dándole prioridad al hacer y a una planificación más operativa que estratégica, todo con el fin de actuar y tener un impacto inmediato y positivo sobre los riesgos que se identifiquen en materia de SST.

7.5.1.2 Pequeña empresa del sector comercio

En la pequeña empresa del sector comercio, se conformaron tres grupos focales, de los cuales resultaron tres propuestas de la secuencia de los elementos, finalmente entre todos en cabeza del Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, seleccionaron y ajustaron la propuesta que más se ajustaba a sus necesidades, la cual se presenta a continuación:

Figura 8. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Pequeña Empresa del Sector Comercio



Esta pequeña empresa propone la presente secuencia, que más que secuencia es una representación que ellos mismos denominaron “Mandala”, en donde en el centro ubicaron al elemento **Gestión Gerencial**, quien emana la política en materia de SST y demás directrices, que se van a operativizar a través de los elementos que han denominado de “Primer Nivel” y “Segundo nivel”. Dentro de los **elementos del “Primer nivel”** ubican aquellos que sin guardar un orden, consideran que están afectando directamente la gestión en SST, como son: Autodiagnóstico, Planificación y Prevención, Compras y Gestión del Personal y en **elementos de “Segundo nivel”** ubican de igual manera sin guardar un orden, aquellos que consideran apoyan y propician la mejora de los elementos del “Primer nivel” y del centro, como son: Documentación, Mejora Continua, Auditoría y Vigilancia de la Salud.

En esta pequeña empresa se evidencia que le dan a estos elementos más que una secuencia, una organización basada en procesos de gestión, donde ubican los estratégicos en una posición de

direccionamiento a todos los demás elementos e identifican unos elementos relacionados directamente con el objetivo primordial de un modelos de SST, que es cuidar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por último identifican unos elementos de soporte que buscan facilitar la gestión de los demás, esta forma de organización puede obedecer que es una empresa que se encuentra en etapa de implementación de su sistema de gestión de la calidad, al que le integrarían los elementos o procesos de la gestión en SST que posteriormente se definan.

7.5.1.3 Pequeña Empresa Sector Industrial

En la pequeña empresa del sector industrial, se conformaron dos grupos focales, con resultado de dos propuestas de la secuencia de los elementos, finalmente entre todos en cabeza del Responsable de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se seleccionó y ajustó la propuesta que más se ajustaba a sus necesidades, así:

Figura 9. Propuesta Secuencia Elementos SG-SST – Pequeña Empresa del Sector Industrial



Esta pequeña empresa propone más que una secuencia, una organización por niveles, agrupando los elementos que tienen afinidad de la siguiente manera:

En un **primer nivel**: Elemento propio de la Gerencia o Estratégico, como es la Gestión Gerencial.

En un **segundo nivel**: Los que consideran que están afectando directamente la gestión en SST, como son: Autodiagnóstico, Planificación y Prevención, Gestión del Personal y Vigilancia de la Salud.

En un **tercer nivel**: Aquellos que consideran apoyan a todos los demás, como son: Compras y Documentación.

Y un **nivel que denominaron transversal**: Los que consideran propician la mejora del resto de elementos, como son: Mejora Continua y Auditoría.

En esta pequeña empresa se evidencia más directamente que en la anterior, una organización basada en procesos de gestión, donde ubican los estratégicos en una posición de direccionamiento a todos los demás elementos e identifican unos elementos relacionados directamente con el objetivo primordial de un modelo de SST, que es cuidar la seguridad y salud de los trabajadores.

Se identifican unos elementos de soporte que buscan facilitar la gestión del resto de elementos, y otros transversales que buscan el mejoramiento continuo, lo que obedece a la integración de estos elementos a su mapa de procesos actual del sistema de gestión de la calidad que se encuentra en etapa de implementación.

7.5.2 DESCRIPCIÓN DE LA GESTIÓN DE LAS ARL

Con el fin de identificar aspectos claves o estrategias en la definición del modelo de gestión en SST en las MIPYMES, a continuación se presentan los resultados de Entrevista al Responsable de la Gestión de la ARL.

Tal como confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, las responsabilidades de las ARL son:

- Capacitar al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-.SST.
- Prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del Decreto 1443 de 2014 (16).

Dada las anteriores responsabilidades se indagaron las diferentes estrategias que realizan para lograr cumplir con estas responsabilidades en las MIPYMES, indican que al ser las Pymes entre el 85 al 90% de las empresas a asesorar, las ARL encaminan sus esfuerzos en fortalecer este sector, dada su gran influencia en la economía del País, realizando las siguientes estrategias;

- Supervisión de las PYMES.
- Se clasifican y agrupan por sector económico.
- Se entrenan y acompañan durante seis meses, para que Identifiquen los peligros.

Posteriormente, se indago sobre la participación de las ARL en un modelo de gestión en SST de las MIPYMES, si era considerada clave para el éxito en la gestión de este tipo de empresas, argumentan que en este aspecto identifica un problema, dado que la seguridad y salud en el trabajo, no se están manejando bajo preceptos de carácter preventivo, o sea que en realidad los entrenamientos que se están impartiendo no obedecen a un sistema de gestión, también menciona que con el tipo de entrenamiento actual se garantiza que las empresas cuentan con registros de gestión, identificación y control de sus riesgos no de forma sistemática, permanente y tendiente a la mejora continua, pero si se imparte conocimiento sobre el tema sin ningún monitoreo.

También opina, que este actual sistema que está reglamentado en el Decreto 1445, se debe aplicar de forma transversal e integrado a los otros sistemas que pudieran existir en las empresas.

Considera que para las ARL, le generarán costos extras, la preparación de personal para implementar en las MIPYMES el sistema de gestión en SST, estos costos se harán visibles al principio, pero a mediano y largo plazo se verán los resultados expresados en ahorros económicos, tanto para las MIPYMES como para las ARL. Anota que esto evitara sanciones, multas o demandas que podrían quebrar una MIPYME

En cuanto a la calificación del desempeño actual de la gestión de las ARL en las MIPYMES, es considerado que esta gestión no tiene un buen desempeño, considera que lo que se están haciendo es montar un sistema de capacitación, impartiendo siempre las mismas cosas, pero no estaban permitiendo que la información llegara a ser implementada, en muchos casos las empresas deben contar con un especialista y eso para las MIPYMES es muy costoso, adiciona que sería conveniente diseñar un manual y documentos básicos para que las MIPYMES los pudieran ajustar a su realidad e implementar.

Sobre las dificultades que evidencia en el cumplimiento de la nueva legislación en las MIPYMES, considera que el Decreto 1443 de 2014, va a ser muy complicado de implementar en este tipo de empresas, porque primero, muchas de esas acciones no tienen un presupuesto mínimo para implementar un sistema de esos, manifiesta que una implementación de esas puede estar costando, bien hecho con entrenamiento, capacitación, con desarrollo, no solamente en un documento si no estructurar algo, puede estar manejándose en el orden de, entre los 8 a 12 millones de pesos, dependiendo del tamaño de la empresa, del nivel de complejidad que puedan tener y las capacitaciones y no todas tienen un presupuesto para esto.

El entrevistado considera que aparte de lo que deberían hacer las Aseguradoras, es que debería hacer el Ministerio de Trabajo, considera que deberían invertir en hacer modelos de gestión para que las empresas puedan ser más competitivas, sean más seguras, tengan más calidad. Considera que deben intervenir además de las ARL, las Cámaras de Comercio y agremiaciones de sectores específicos, con proyectos dirigidos exclusivamente a las MIPYMES, así mismo como lo hicieron con los sistemas de gestión de la calidad. La idea es no volver a lo mismo, que es tener un documento, lo que realmente se requiere es implementar un sistema de gestión.

7.6 IDENTIFICACIÓN DE LOS PROCESOS DE UN MODELO DE GESTIÓN EN SST PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

7.6.1 Microempresa Servicios de Laboratorio.

Teniendo en cuenta el Decreto 1443 de 2014 y los elementos identificados en las etapas anteriores, a través de reunión con la Gerente, y utilizando el Diagrama de Afinidad, la agrupación de los elementos por el fin u objetivo que perseguían para definir los procesos necesarios que deberían componer el Modelo de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en el enfoque de procesos y en el ciclo de la mejora continua PHVA, se establece:

Figura 10. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Microempresa Servicios de Laboratorio Pequeña Empresa del Sector Industrial



7.6.2 Pequeña empresa del sector comercio

En entrevista con el Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo, quien previamente participó en la identificación de los elementos que deberían contemplarse en un SG-SST, conforme a las normas NTC-OHSAS 18001 y el Decreto 1443 de 2014, y utilizando la herramienta de Diagrama de Afinidad, se obtuvo que los procesos que deberían componer el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en el enfoque de procesos y en el ciclo PHVA es:

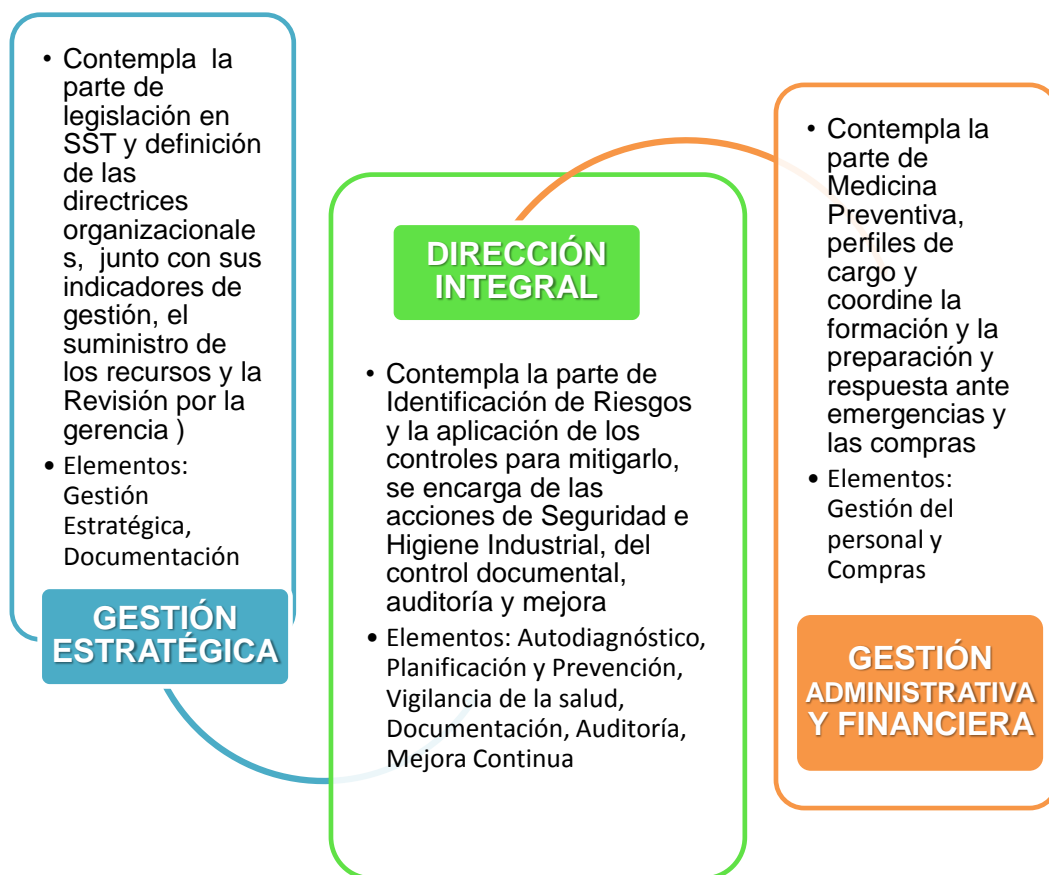
Figura 11. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa del Sector Comercio



7.6.3 Pequeña Empresa Sector Industrial

Teniendo en cuenta el Decreto 1443 de 2014 y los elementos previamente identificados en las etapas anteriores, a través de reunión con el Responsable de la Seguridad y Salud en el trabajo designado formalmente por el Gerente, se llevó a cabo, utilizando el Diagrama de Afinidad, la agrupación de los elementos por el fin u objetivo que perseguían para de esta forma definir los procesos necesarios que deberían componer el Modelo de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, basado en el enfoque de procesos y en el ciclo de la mejora continua PHVA, los cuales se enuncian a continuación:

Figura 12. Identificación Procesos Modelo de Gestión en SST – Pequeña Empresa del Sector Industrial



7.7 DESCRIPCIÓN DE LOS PROCESOS DE UN MODELO DE GESTIÓN EN SST PARA LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS PARTICIPANTES.

7.7.1 Microempresa Servicios de Laboratorio.

Teniendo en cuenta la teoría de procesos basado en el Ciclo PHVA, a continuación se detallan los procesos identificados, esto se realizó con la Gerencia, donde se identificaron de cada proceso lo siguiente: Objetivo y alcance, líder del proceso, las actividades enmarcadas dentro del ciclo PHVA, sus entradas, proveedores tanto internos como externos, sus salidas o productos, clientes tanto internos como externos, los recursos, controles, legislación, y tipo de indicadores.

Figura 13. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST – Microempresa Servicios de Laboratorio

PROCESO: LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL					
OBJETIVO Y ALCANCE: Brindar orientación y directrices a todos los colaboradores de la empresa, para el cumplimiento de la legislación en materia de Seguridad y salud en el trabajo (SST)				LÍDER: Gerente	
PROVEEDOR	ENTRADA	P. H. V. A.	ACTIVIDAD	SALIDA	CLIENTE
Seguridad y Salud en el Trabajo	Autoevaluación (Diagnóstico participativo)	P	Definir directrices organizacionales	Política y Objetivos en SST Indicadores	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el trabajo	Plan de Acción	P	Definir presupuesto para implementar el SG-SST	Presupuesto	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el trabajo Ministerio de Trabajo, OIT, OHSAS	Plan de Acción Legislación y normatividad Nacional	P	Definir documentos e Identificar legislación aplicable	Procedimientos, protocolos, formatos, leyes y normatividad Matriz de Requisitos Legales	Todos los procesos
Liderazgo y compromiso gerencial	Legislación	P	Designar el Vigía Ocupacional y sus funciones	Vigía Ocupacional	Seguridad y Salud en el trabajo
Liderazgo y	Directrices y documentaci	H	Difundir directrices	Personal sensibilizado	Todos los

compromiso gerencial	ón legislación y		organizacional es documentos y legislación aplicable	y consiente de sus riesgos y controles	procesos
Seguridad y Salud en el trabajo	Plan de Acción	H	Suministrar recursos	Presupuesto ejecutado	Todos los procesos
Todos los procesos	Resultados de los procesos	V	Realizar Revisión Gerencial del SST	Acta Revisión Gerencial	Todos los procesos
Liderazgo y compromiso gerencial	Acta Revisión Gerencial	A	Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora (ACPM)	ACPM	Todos los procesos
RECURSOS		CONTROLES		DOCUMENTOS/LEGISLACIÓN	TIPO DE INDICADORES
Recurso Humano Presupuesto ARL		Revisiones periódicas de los indicadores de gestión		Revisión Gerencial Ver Anexo E. Propuesta Matriz de Requisitos Legales	Ver Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión

PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					
OBJETIVO Y ALCANCE: Identificar riesgos y velar por la aplicación de los controles para mitigarlos, tiene alcance sobre la aplicación de las acciones de Seguridad e Higiene Industrial				LÍDER: Vigía Ocupacional	
PROVEEDOR	ENTRADA	P-H-V-A-	ACTIVIDAD	SALIDA	CLIENTE
Todos los procesos	Conocimiento del personal	P	Realizar autodiagnóstico e identificar riesgos y descripción sociodemográfica	Condiciones de seguridad y salud, Conocimiento de las condiciones socio demográficas del personal	Todos los procesos

				y Matriz de Riesgos	
Todos los procesos ARL	Matriz de Riesgos	P	Identificar las acciones o controles necesarios para mitigar o eliminar riesgos	Matriz de riesgos y Plan de Acción Programa de Higiene y Seguridad Industrial	Todos los procesos
ARL	Condiciones de seguridad y salud	P	Elaborar plan de emergencia	Plan de respuesta ante emergencias	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Acción	H	Difundir condiciones de seguridad y salud en el trabajo e Implementar Plan de Acción y plan de emergencia	Plan de acción y plan de emergencia implementados	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de acción	H	Suministrar elementos de protección personal	Personal protegido	Todos los procesos
Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan de Acción y plan de emergencia	V	Revisar periódicamente cumplimiento del Plan de Acción y Plan de emergencia	Toma de acciones de mejora	Todos los procesos
Todos los procesos	Enfermedades laborales, incidentes, accidentes y ausentismo laboral	A	Gestionar las enfermedades laborales, incidentes, accidentes y ausentismo laboral	Enfermedades laborales, incidentes, accidentes y ausentismo laboral manejadas	Todos los procesos
Liderazgo y compromiso gerencial	Acta Revisión Gerencial	A	Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora (ACPM)	ACPM	Todos los procesos

RECURSOS	CONTROLES	DOCUMENTOS/LEGISLACIÓN	TIPO DE INDICADORES
Recurso Humano Presupuesto ARL	Revisiones periódicas de los indicadores de gestión	Revisión Gerencial Ver Anexo E.. Propuesta Matriz de Requisitos Legales	Ver Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
OBJETIVO Y ALCANCE: Sensibilizar, capacitar y mantener las competencias del personal, y conformar la Brigada de primeros auxilios				LÍDER: Vigía Ocupacional	
PROVEEDOR	ENTRADA	P-H-V-A-	ACTIVIDAD	SALIDA	CLIENTE
Seguridad y Salud en el Trabajo ARL	Plan de acción Oferta de capacitaciones	P	Identificar necesidades y programar capacitación e inducción	Programa de capacitación e inducción	Todos los procesos
Gestión Talento Humano	Programa de capacitación e inducción	H	Ejecutar programa de capacitación e Inducción.	Personal con conocimientos y listas de asistencias o certificados	Todos los procesos
Liderazgo y compromiso gerencial	Perfil del cargo	H	Evaluar competencias del personal, incluyendo la del autocuidado	Personal evaluado y competente	Todos los procesos
Liderazgo y compromiso gerencial	Legislación aplicable	H	Conformar la Brigada de primeros auxilios	Personal competente para atender emergencias y primeros auxilios	Todos los procesos
Gestión Talento Humano	Programa de capacitación e inducción	V	Verificar cumplimiento programa de capacitación e inducción	Programas de capacitación e inducción	Todos los procesos
Gestión Talento	No conformidad	A	Implementar acciones	ACPM	Todos los

Humano	s en el proceso		correctivas, preventivas y de mejora (ACPM)		procesos
RECURSOS		CONTROLES		DOCUMENTOS/LEGISLACIÓN	TIPO DE INDICADORES
Recurso Humano Presupuesto ARL		Revisiones periódicas de la efectividad de las capacitaciones		Ver Anexo E. Propuesta Matriz de Requisitos Legales	Ver Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión

PROCESO: AUDITORÍA Y MEJORA CONTINUA					
OBJETIVO Y ALCANCE: Llevar a cabo la confirmación del cumplimiento de los requisitos del Decreto 1443 de 2014 y la documentación propia de la organización.				LÍDER: Gerente	
PROVEEDOR	ENTRADA	P-H-V-A-	ACTIVIDAD	SALIDA	CLIENTE
Todos los procesos	Estado de conformidad de los procesos	P	Programar las auditorías internas	Programa de auditorías	Todos los procesos
Todos los procesos	Desviaciones de los procesos	P	Identificar no conformidades u oportunidades de mejora, identificar causas y definir plan de acción	Plan de acción de mejora	Todos los procesos
Auditoría y mejora continua	Programa de auditorías	H	Ejecutar programa de auditorías	Programa de auditorías	Todos los procesos
Todos los procesos	Plan de acción de mejora	H	Ejecutar plan de acción de mejora	Acciones de mejora	Todos los procesos
Auditoría y mejora continua	Programa de auditorías Plan de Mejora	V	Verificar cumplimiento del Programa de Auditoría y el Plan de Mejora	Desviaciones	Todos los procesos
Gestión Talento Humano	No conformidades en el	A	Implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora (ACPM)	ACPM	Todos los procesos

	proceso				
RECURSOS	CONTROLES	DOCUMENTOS/LEGISLACIÓN	TIPO DE INDICADORES		
Recurso Humano Presupuesto ARL	Revisiones periódicas de la efectividad de las capacitaciones	Ver Anexo E. Propuesta Matriz de Requisitos Legales	Ver Anexo F. Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión		

7.7.2 Pequeña Empresa del Sector Comercio

Teniendo en cuenta la teoría de procesos basado en el Ciclo PHVA y las caracterizaciones de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad que se encuentran en etapa de implementación en esta pequeña empresa, a continuación se detallan los procesos identificados, haciendo un ajuste a las caracterizaciones previamente definidas por la organización, esto se realizó conjuntamente con la Responsable de la gestión en SST, donde se identificaron de cada proceso lo siguiente: Responsable del proceso, Objetivo y objetivos que ayuda a cumplir, las actividades enmarcadas dentro del ciclo PHVA, sus entradas, proveedores tanto internos como externos, sus salidas o productos, clientes tanto internos como externos, los recursos e indicadores del proceso previamente definidos. Se complementa esta identificación con el Anexo E. Propuesta de Matriz de Requisitos Legales y Anexo F. Propuesta de Indicadores de Gestión

*Figura 14. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST
– Pequeña Empresa Sector Comercio*

CARACTERIZACIÓN PROCESO DE GERENCIA

Responsable del proceso:	Gerente		
Objetivo del proceso:	Velar por la calidad, solidez y lucro para clientes, empleados y socios. Velar por el cumplimiento de los Requisitos Legales en materia de Seguridad y Salud en el trabajo		
Objetivos que ayuda a cumplir:	<ul style="list-style-type: none">- Cumplir compromisos de entrega acordados con el cliente- Identificar los Asesores Comerciales y Aliados con necesidades de Mejora- Identificar las marcas de equipos problema- Disminuir en un 50% las ventas perdidas de repuestos- Disminuir en un 50% las ventas perdidas de equipos por falta de inventario- Disminuir en un X% accidentes laborales, incidentes y ausentismo laboral		
DESCRIPCIÓN DE INTERACCIONES			
Entrada	Actividades P-H-V-A		Salida
1. Requisitos legales 2. Requisitos reglamentarios 3. Requisitos del cliente 4. No conformidades 5. Solicitud de acción correctiva, preventiva o de mejora 6. Solicitud de documentos 7. Resultados de indicadores del proceso 8. Análisis de mejora	PLANEAR 1. Definir directrices del Sistema de Gestión <ul style="list-style-type: none">• Misión, Visión, Política y objetivos de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo• Organigrama• Mapa de procesos• Indicadores de procesos• Plan de Calidad• Recursos del Sistema de Gestión• Protocolo de administración del Sistema de Gestión• Caracterización de procesos• Procedimiento de control de documentos• Procedimiento de control de registros• Instructivo de reuniones efectivas• Establecer canales de comunicación 2. Identificar normatividad legal del país y del exterior a la que se debe someter la empresa 3. Definir funciones de todo el personal 4. Definir perfil de cada cargo del organigrama	HACER 1. Hacer la solicitud de documentos del modelo de gestión 2. Crear o modificar documentos (manuales, procedimientos, formatos, instructivos, etc) 3. Elaborar y actualizar matriz de requisitos legales. 4. Divulgación de los documentos aprobados 5. Almacenar los registros 6. Proteger, acceder y recuperar los registros del modelo de gestión 7. Divulgar manual de funciones 8. Presentar al Representante de la Dirección informe para la revisión del Sistema de Gestión 9. Realizar Revisión Gerencia	1. Manual de Planificación 2. Manual del Sistema de Gestión 3. Documentos Vigentes 4. Documentos Obsoletos 5. Perfiles del cargo y Selección 6. Manuales de Funciones 7. Indicadores de Calidad y de Seguridad y Salud en el trabajo 8. Plan de Calidad 9. Mapa de Procesos 10. Matriz de Requisitos Legales
Proveedor			Cliente
<ul style="list-style-type: none">• Clientes Externos• El Estado• Empleados Directos• Outsourcing• ARL			Clientes externos Empleados Directos outsourcing
	ACTUAR 1. Acciones Correctivas, Preventivas o de Mejora 2. Proyectos de Mejora	VERIFICAR 1. Cumplir Indicadores de Procesos 2. Cumplir Objetivos de Procesos	

INDICADORES DEL PROCESO							
Nombre del indicador	Fuente de información	Fórmula de cálculo	Responsable	Frecuencia de análisis	Técnica de análisis	Unidad de medida	Meta
Indicadores de procesos cumplidos	Maestro de indicadores	Número de indicadores cumplidos / Total de indicadores	Director de Negocio	Mensual	Línea de tendencia Vs. Meta	%	100

RECURSOS			
Recurso humano	Infraestructura	Ambiente de trabajo	
		Físicos	Organizacionales
Gerente Subgerente Director de Negocios Revisor Fiscal Outsourcing Comercial Contadora Jefes de Línea Asesores Técnicos Asistente Administrativa	Software: Herramientas Ofimáticas, Sistema de Información contable Equipo de cómputo Muebles de oficina Internet e intranet Teléfono Celular Correo electrónico	Apropiado para el trabajo en oficina según las normas de seguridad industrial y salud ocupacional	Instalaciones adecuadas

CARACTERIZACIÓN PROCESO DE MEJORA

Responsable del proceso:		Auxiliar Administrativo	
Objetivo del proceso:		Hacer eficaz el modelo de gestión de calidad y de seguridad y salud en el trabajo.	
Objetivos que ayuda a cumplir:		<ul style="list-style-type: none">- Cumplir compromisos de entrega acordados con el cliente- Identificar los Asesores Comerciales y Aliados con necesidades de Mejora- Identificar las marcas de equipos problema- Disminuir en un 50% las ventas perdidas de repuestos- Disminuir en un 50% las ventas perdidas de equipos por falta de inventario- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo	
DESCRIPCIÓN DE INTERACCIONES			
Entrada	Actividades P-H-V-A		Salida
1. Estrategia Organizacional 2. Indicadores de proceso 3. Indicadores de calidad 4. Solicitud de Acción Correctiva Preventiva o de Mejora 5. Análisis operaciones de trabajo 6. No conformidad 7. Producto no conforme 8. Encuesta oportunidades perdidas	PLANEAR	HACER	1. Acciones correctivas 2. Acciones preventivas 3. Acciones de mejora 4. Tratamiento a accidentes, incidentes y enfermedades laborales 5. Tratamiento al Producto no conforme 6. Seguimiento Escucha al Cliente 7. Programa de auditoría 8. Informe de auditoría 9. Evaluación auditor interno
	1. Gestionar necesidades de mejora 2. Definir el tratamiento a realizar con el producto no conforme 3. Reportar accidentes, incidentes y enfermedades laborales 2. Reportar Sugerencias, Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones 3. Designar el equipo auditor 4. Definir programa de auditoría 5. Definir plan de auditoría 6. 6. Planear Acciones de mejora	1. Manejar accidentes, incidentes y enfermedades laborales 2. Controlar producto no conforme 3. Ejecutar Programa de Auditorías 4. Implementar Acción Correctiva, Preventiva o de Mejora 5. Atender las Sugerencias, Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones	
	ACTUAR	VERIFICAR	
	1. Acciones Correctivas, Preventivas o de Mejora 2. Proyectos de Mejora	1. Realizar seguimiento a estado final producto no conforme 2. Verificar el cumplimiento del plan de auditoría según lo establecido 3. Realizar seguimiento al cierre de las no conformidades 4. Revisar diariamente el buzón escucha al cliente 5. Revisar diariamente el correo electrónico ventas@edarvico.com 6. Hacer seguimiento a las sugerencias, peticiones, quejas, reclamos y felicitaciones	
Proveedor			Cliente
<ul style="list-style-type: none">· Clientes Externos· Proveedores· Empleados de la compañía· Outsourcing· socios			<ul style="list-style-type: none">· Clientes externos· Todos los empleados de la compañía· Outsourcing· Estado

INDICADORES DEL PROCESO							
Nombre del indicador	Fuente de información	Fórmula de cálculo	Responsable	Frecuencia de análisis	Técnica de análisis	Unidad de medida	Meta
Acciones correctivas	Módulo incidencias CRM	Número de acciones correctivas	Auxiliar Administrativo	Mensual	Línea de tendencia Vs. Meta	Cantidad	Menos de 2
Acciones preventivas	Módulo incidencias CRM	Número de acciones preventivas	Auxiliar Administrativo	Trimestral	Línea de tendencia Vs. Meta	Cantidad	Mayor a 2
Acciones de mejora	Módulo incidencias CRM	Número de acciones de mejora	Auxiliar Administrativo	Trimestral	Línea de tendencia Vs. Meta	Cantidad	Mayor a 5
Proyectos de mejora vigentes	Módulo incidencias CRM	Número de proyectos de mejora abiertos	Auxiliar Administrativo	Trimestral	Línea de tendencia Vs. Meta	Cantidad	Mayor a 3
RECURSOS							
Recurso humano	Infraestructura	Ambiente de trabajo					
		Físicos	Organizacionales				
Todo el personal	Software: Herramientas Ofimáticas, Sistema de Información contable Equipo de cómputo Muebles de oficina Internet e intranet Teléfono Celular Correo electrónico Bodega de almacenamiento Transporte de Carga	Apropiado para el trabajo en oficina según las normas de seguridad industrial y salud en el trabajo	Instalaciones adecuadas				

CARACTERIZACIÓN PROCESO DE COMPRAS

Responsable del proceso:	Coordinador Administrativo
Objetivo del proceso:	Asegurar inventario de calidad para entregas oportunas, así como el desarrollo de proveedores del core del negocio
Objetivos de calidad que ayuda a cumplir:	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar las marcas de equipos problema - Disminuir en un 50% las ventas perdidas de repuestos - Disminuir en un 50% las ventas perdidas de equipos por falta de inventario - Asegurar que los productos y servicios comprados son seguros para la salud de los trabajadores, y controlar que los proveedores contratados cumplen requisitos del Plan Básico Legal en materia de Seguridad y Salud en el trabajo

DESCRIPCIÓN DE INTERACCIONES			
Entrada	Actividades P-H-V-A		Salida
1. Estrategia Organizacional 2. Históricos de inventarios por línea - Excel 3. Orden de Trabajo 4. Aviso de compra 5. Solicitud de Acción Correctiva Preventiva o de Mejora	PLANEAR	HACER	1. Selección de Proveedores 2. Re-evaluación de Proveedores 3. Lista de Proveedores Calificados 4. No Conformidad Mercancía Recibida 5. Creación de Terceros 6. Creación de Ítems 7. Impresión de Pre-pedidos 8. Mínimos y Máximos 9. Evaluación semestral para cambios 10. Orden de Compra 11. Contrato de Intermediación aduanera 12. Documentos de importación
	1. Aprobar compras por agotados o proyecto 2. Realizar la planeación de compras del inventario semanal 3. Programar importación 4. Programar evaluación de proveedores	1. Comprar por agotados o proyectos 2. Gestionar póliza sobre el manejo de anticipos 3. Crear ítems nuevos 4. Evaluar proveedores en materia de calidad y seguridad y salud en el trabajo. 5. Seleccionar proveedor y crear el proveedor en el sistema 6. Generar orden de compra al proveedor nacional 7. Solicitar al proveedor o elaborar Hoja de Seguridad de los productos químicos y tarjeta de emergencia. 8. Rotular los productos químicos o mantener la etiqueta 9. Realizar importaciones de mercancía 10. Gestionar importación de mercancía 11. Gestionar no conformidades en mercancías recibidas	
	ACTUAR	VERIFICAR	
	1. Acciones Correctivas, Preventivas o de Mejora 2. Proyectos de Mejora	1. Revisar avisos de compra 2. Controlar máximos y mínimos 3. Evaluar 4. Realizar re-evaluación de proveedores	
Proveedor • Proveedores • Empleados de la compañía			Cliente • Clientes externos • Todos los empleados de la compañía

INDICADORES DEL PROCESO							
Nombre del indicador	Fuente de información	Fórmula de cálculo	Responsable	Frecuencia de análisis	Técnica de análisis	Unidad de medida	Meta
No conformidades al proveedor	.Reporte de no conformidades a proveedores .Reporte SAI de ventas por proveedor	Promedio (Número de no conformidades al proveedor / Número de productos vendidos por proveedor) x 100	Coordinador Administrativo	Mensual	.Línea de tendencia Vs. Meta .Excel detallado por proveedor y el promedio total	%	Promedio máximo 1%
Garantía equipos	Módulo incidencias CRM	No. Garantías / No. equipos comprados en últimos 6 meses	Auxiliar Administrativo	Mensual	.Línea de tendencia Vs. Meta	%	0
Clientes de repuestos no atendidos por inventario	Módulo Oportunidades CRM	Sumar en CRM listado	Auxiliar Administrativo	Mensual	Gráfico de barras	Clientes	Máximo 40 al mes
Clientes de equipos no atendidos por inventario	Módulo Oportunidades CRM	Sumar en CRM listado	Auxiliar Administrativo	Mensual	Gráfico de barras	Clientes	Máximo 4 al mes

RECURSOS			
Recurso humano	Infraestructura	Ambiente de trabajo	
		Físicos	Organizacionales
Gerente Director de Negocio Coordinador Administrativo Auxiliar Administrativo Ejecutivos de Cuenta Asesores Comerciales Externos Asesor Comercial Externo Servicios y Repuestos Vendedor Repuestos Vendedor Vitrina	Software: Herramientas Ofimáticas, Sistema de Información contable Equipo de cómputo Muebles de oficina Internet e intranet Teléfono Celular Correo electrónico	Apropiado para el trabajo en oficina según las normas de seguridad industrial y salud ocupacional	Instalaciones adecuadas

CARACTERIZACIÓN PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Responsable del proceso:		Coordinador Administrativo		
Objetivo del proceso:		Mantener personal competente, su bienestar, su seguridad, salud en el trabajo y la cultura organizacional		
Objetivos de calidad que ayuda a cumplir:		<ul style="list-style-type: none">- Identificar los Asesores Comerciales y Aliados con necesidades de Mejora- Disminuir en un X% accidentes laborales, incidentes y ausentismo laboral		
DESCRIPCIÓN DE INTERACCIONES				
Entrada	Actividades P-H-V-A		Salida	
<ul style="list-style-type: none">1. Estrategia Organizacional2. Perfil del cargo y Selección3. Responsabilidad y Autoridad4. Hojas de vida candidatos5. Informe de selección (empresa temporal).6. Resultados aptitud médica7. Formulario de afiliación a EPS radicado8. Formulario de afiliación a Fondo de Pensión o reporte de novedad de ingreso en autoliquidación9. Certificado de afiliación a EPS y AFP anteriores10. Formulario de afiliación a la Caja de Compensación Familiar11. Novedad de Ingreso a la ARL12. Incapacidad médica radicada ante la entidad (EPS o ARL)13. Solicitud de Acción Correctiva Preventiva o de Mejora.	PLANEAR <ul style="list-style-type: none">1. Realizar solicitud de personal2. Buscar candidatos para ocupar la vacante conforme a perfil de cargo.3. Programar vacaciones de los empleados4. Programar la inducción del cargo para el empleado vinculado5. Programar Capacitación6. Establecer la fecha de evaluación de desempeño y evaluación de competencias laborales.7. Realizar Evaluación inicial de condiciones de salud y del ambiente de trabajo y elaborar Plan de trabajo anual.8. Identificar riesgos laborales9. Elaborar Programas de Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del trabajo.10. Elaborar Planes de Emergencia11. Conformar el COPASST	HACER <ul style="list-style-type: none">1. Seleccionar personal conforme al perfil del cargo.2. Formalizar la contratación laboral del empleado vinculado3. Realizar afiliación del empleado a seguridad social4. Realizar descripción sociodemográfica5. Reportar incapacidad médica expedida por médico de la EPS a la que pertenece el empleado6. Gestionar el retiro del personal7. Realizar inducción sobre la organización8. Entregar herramientas de trabajo9. Entregar equipos de protección personal y dotación10. Realizar la inducción del cargo al empleado vinculado11. Elaborar evaluación de desempeño y de competencias laborales12. Implementar Programas de Higiene y Seguridad Industrial, Medicina Preventiva y del trabajo y planes de emergencia.	<ul style="list-style-type: none">1. Requisición de personal2. Pruebas de validación conocimientos específicos3. Pruebas psicotécnicas4. Pruebas de los candidatos que cumplen el criterio aceptado5. Exámenes médicos de ingreso, periódico y de retiro.6. Carpeta hoja de vida del candidato7. SOI (Planilla única de liquidación de aportes) en Sai-Open8. Reglamento de Trabajo9. Comité de convivencia10. Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial11. Comité Paritario de salud ocupacional12. Matriz de Riesgos Laborales13. Programa de salud ocupacional14. Plan de Trabajo Anual15. Plan de Emergencias16. Brigada de Emergencias17. Evaluaciones de Desempeño18. Evaluaciones de competencias19. Planes de capacitación	
		ACTUAR <ul style="list-style-type: none">1. Acciones Correctivas, Preventivas o de Mejora2. Proyectos de Mejora	VERIFICAR <ul style="list-style-type: none">1. Verificar aptitud médica del candidato para el cargo - Aprobar contratación2. Verificar la ejecución de la capacitación3. Verificar cumplimiento de todos los esquemas de planificación del proceso.	
	Proveedor			Cliente

• Proveedores • Empleados de la compañía		• Clientes externos • Todos los empleados de la compañía
---	--	---

INDICADORES DEL PROCESO							
Nombre del indicador	Fuente de información	Fórmula de cálculo	Responsable	Frecuencia de análisis	Técnica de análisis	Unidad de medida	Meta
Nivel de Desempeño	Evaluación de desempeño	(Logros obtenidos / total evaluado) x 100	Coordinador Administrativo	Trimestral	.Línea de tendencia Vs. Meta	Calificación	Mayor a 80%

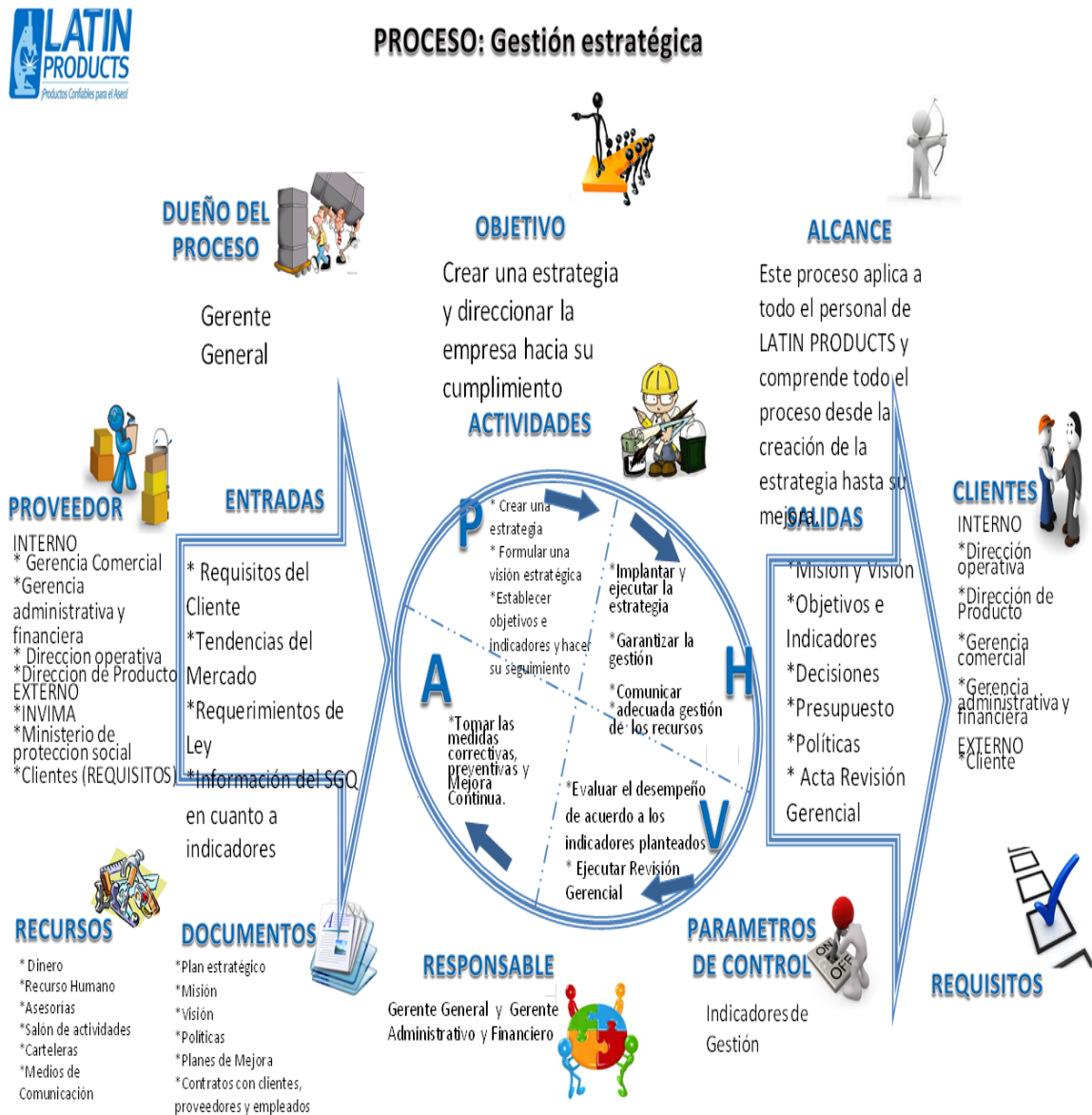
RECURSOS			
Recurso humano	Infraestructura	Ambiente de trabajo	
		Físicos	Organizacionales
Gerente Director de Negocio Coordinador Administrativo Outsourcing contable	Software: Herramientas Ofimáticas, Sistema de Información contable Equipo de cómputo Muebles de oficina Internet e intranet Teléfono Celular Correo electrónico	Apropiado para el trabajo en oficina según las normas de seguridad industrial y salud ocupacional	Instalaciones adecuadas

7.7.3 Pequeña Empresa del Sector Industrial

Teniendo en cuenta la teoría de procesos basado en el Ciclo PHVA y las caracterizaciones de los procesos del Sistema de Gestión de la Calidad que se encuentran en etapa de implementación en esta pequeña empresa, a continuación se detallan los procesos identificados, haciendo

un ajuste a las caracterizaciones previamente definidas por la organización, esto se realizó conjuntamente con la Responsable de la gestión en SST, donde se identificaron de cada proceso definido, lo siguiente: Dueño del proceso, Objetivo, Alcance, las actividades enmarcadas dentro del ciclo PHVA, sus entradas y proveedores tanto internos como externos, sus salidas o productos y clientes tanto internos como externos, los recursos, documentos, responsables y parámetros de control. Se complementa esta identificación con el Anexo E. Propuesta de Matriz de Requisitos Legales y Anexo F. Propuesta de Indicadores de Gestión

Figura 15. Caracterizaciones de Procesos del Modelo de Gestión en SST
– Pequeña Empresa Sector Industrial



PROCESO: Dirección Integral



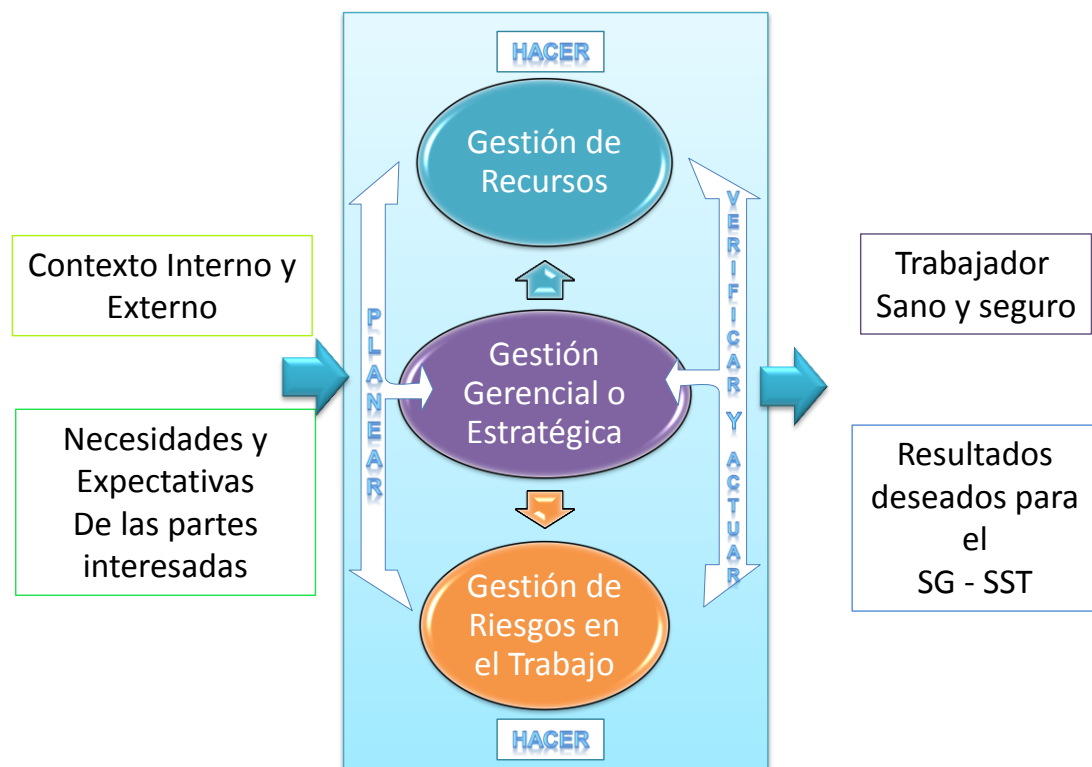
PROCESO: Gestión Administrativa y Financiera



7.8 Generación del modelo de gestión basado en procesos para la SST en las micro y pequeñas empresas participantes

Como resultado de los procesos y las caracterizaciones propuestas por las empresas, a continuación se presenta la propuesta de un Modelo de Gestión basado en procesos para la SST, resultante de compartir información entre las empresas participantes incluida la ARL, las cuales escogieron como conveniente el modelo compuesto por tres procesos considerando las características de una MIPYME y proponiendo como base la identificación de los elementos del sistema de gestión, como lo exigido por el marco normativo colombiano en el Decreto 1443 de 2014.

Figura 16. Modelo propuesto de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo



El modelo propuesto de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo basado en procesos, ilustra los tres procesos seleccionados por las MIPYMES participantes y los vínculos entre estos, mostrando como las partes interesadas (trabajadores, directivos, clientes, proveedores, Entes de Control, ARL, comunidad, Estado, Ministerio de trabajo, entre otros) y el Contexto interno (Directrices organizacionales, condiciones en el trabajo, recursos, tecnología, otros sistemas de gestión, cultura organizacional, entre otros) y el Contexto Externo (Legislación, aspectos del mercado, directrices OIT y OHSAS, entre otros) juegan un papel

significativo para definir las entradas al modelo y los requisitos que este debe satisfacer para garantizar su adecuación, eficacia y conveniencia para la seguridad y salud de los trabajadores.

El personal participante de las MIPYMES y la ARL, proponen un modelo que conserva y resalta el enfoque de la mejora continua o ciclo PHVA presente explícitamente en el concepto de gestión de procesos, esto también les facilita su entendimiento e implementación práctica y efectiva.

De esta forma, en el bloque de los procesos, se aplica el ciclo PHVA, pudiéndose visualizar en todo el modelo, así:

El Planear: Con el diagnóstico participativo de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo, con la identificación de las partes interesadas en una organización (trabajadores, clientes, proveedores, entes de control), con la identificación de sus necesidades, con la necesidad de profundizar un diagnóstico ya no solo concentrado en las condiciones de salud y seguridad en el trabajo sino en toda la organización como lo es un diagnóstico de las condiciones internas y externas, que podría ser realizado a través de una Matriz DOFA u otra herramienta de planificación estratégica, donde se contemplen las necesidades o requisitos de las partes interesadas identificando las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas.

El Hacer: A través de la definición e implementación de los procesos propuestos, se busca satisfacer las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, que se identifiquen en el planear, de esta forma estos procesos tienen carácter estratégico, ya que se definen sus actividades con enfoque hacia la satisfacción de dichas necesidades, conservando en su interior el mismo enfoque del PHVA.

El Verificar: Las MIPYMES identificaron actividades necesarias para asegurar que lo planeado en realidad se implemente, consideran en su diagnóstico participativo y en la entrevista con los gerentes, como una gran debilidad en la gestión, la falta de controles, de actividades de seguimiento, verificación, y de auditorías, e indicadores que midan los resultados de la gestión y por ende propicie la mejora continua.

El Actuar: Dado a que faltan actividades del Verificar, tampoco las MIPYMES cuentan con metodologías que promuevan la toma de acciones correctivas o preventivas que conlleven a un mejoramiento continuo, este tipo de actividades igual como las del verificar, forman parte primordial en el modelo de gestión con mayores debilidades en la gestión actual de las MIPYMES, consideradas como claves para el logro de metas, salidas, productos o los resultados esperados de un modelo de gestión en SST, como lo son un Trabajador Sano y Seguro y un ambiente de trabajo también sano y seguro, entre otros.

En la figura 17, se enuncian las actividades que las MIPYMES proponen para cada uno de los tres procesos propuestos, donde se evidencian el ciclo PHVA presente en cada uno de ellos, así:

Proceso Gestión Gerencial o Estratégico:

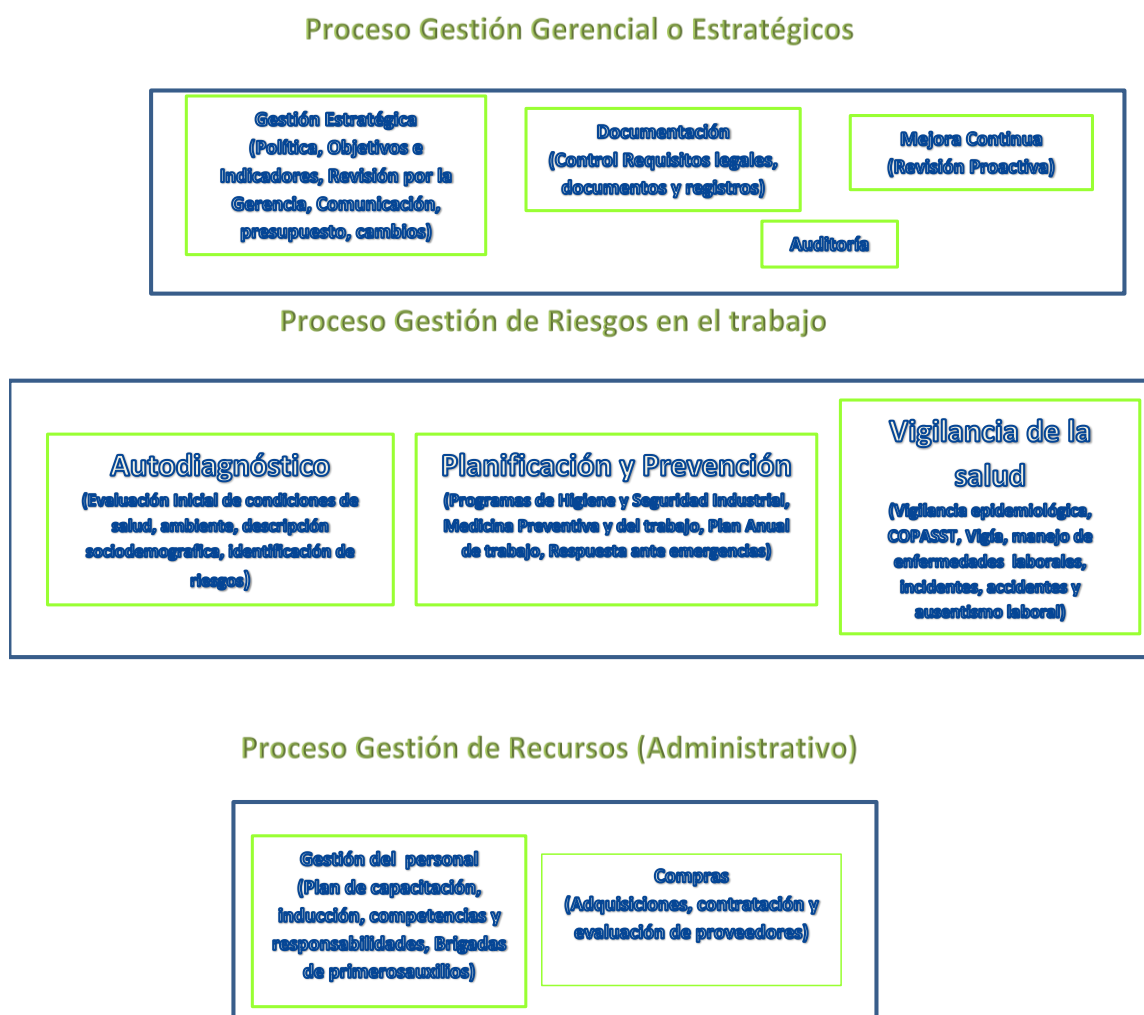
Las MIPYMES al considerar el “Actuar” como clave en su gestión, le quisieron dar un carácter estratégico a la mejora continua, proponiendo que el modelo la incluya como actividad dentro del proceso Gerencial o Estratégico, el cual incluye todos los elementos considerados claves y de dirección para el logro de los resultados esperados en la gestión de la SST; como son la definición y divulgación de la política, objetivos e indicadores de gestión en SST, la Revisión por la Gerencia de todo su sistema de gestión en SST, la comunicación tanto interna como externa, la identificación de recursos necesarios para la implementación de todos los procesos, la identificación y planificación de los cambios, además de los anterior también se consideró estratégico el control de la documentación interna y externa (legislación) y las auditorías internas.

Proceso Gestión de Riesgos en el trabajo: Este proceso contempla las actividades o elementos que afectan directamente la seguridad y salud de los trabajadores y que le dan respuesta directa a la legislación aplicable en SST, estas actividades contempladas en este proceso se derivan principalmente de los resultados de la planeación estratégica y del autodiagnóstico de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y de la aplicación del decreto 1443 de 2014. Por ende en este proceso se agruparon las actividades de evaluación inicial, identificación de las características sociodemográficas de los trabajadores, identificación de los riesgos en SST, la programación e implementación de los programas de higiene y seguridad industrial, medicina preventiva y del trabajo, plan anual de trabajo y respuesta ante emergencias, además contempla las actividades relacionadas con la vigilancia epidemiológica, funcionamiento del COPASST o Vigía ocupacional, manejo de enfermedades laborales, incidentes, accidentes y ausentismo laboral.

Proceso Gestión de Recursos o Administrativo: Este proceso obedece a los elementos que apoyan o soportan y facilitan la gestión de los otros dos procesos, los que aseguran contar con los recursos humanos y físicos idóneos y necesarios para lograr las metas y objetivos propuestos, en estos se incluyen las actividades de gestión del personal, donde se plantean la elaboración e implementación de los planes de capacitación, inducción, competencias y responsabilidades y brigadas de primeros auxilios; además contempla la compra y adquisición de los recursos físicos, materias primas, servicios necesarios para lograr un ambiente, proceso productivo y productos sanos y seguros, se incluyen la evaluación de los proveedores en cuanto a su gestión en SST.

Finalmente, se presenta como salida o resultado el gran objetivo que persigue un sistema de SST, mantener al trabajador sano y seguro, además de este objetivo también se espera que el SG-SST sea estratégico para el logro de los resultados deseados establecidos en los objetivos e indicadores de cada proceso.

Figura 17. Modelo propuesto de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo



En cuanto a principios necesarios para este tipo de empresas, se identificó:

Autocuidado

Entendiéndose como Autocuidado: “Conjunto de acciones intencionadas que realiza la persona para controlar los factores internos o externos, que pueden comprometer su vida y desarrollo posterior, Es una conducta que realiza o debería realizar la persona para si misma”. Cavanagh, S. (1993), Modelo de Orem. Aplicación práctica. Barcelona:Masson – Salvat enfermería.

8. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Las pruebas reunidas han sido analizadas lógicamente para verificar las consecuencias deducidas de los resultados, dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados en la presente investigación, evidenciándose que la gestión en SST de las MIPYMES no distan en gran medida de la gestión de las grandes empresas, a pesar del tamaño e independiente de este, las obligaciones, compromisos, panorama legal y hasta los mismos riesgos a los que está expuesto el personal trabajador, exige que la gestión en SST no difiera de una empresa que cuente con mayores recursos tanto económicos, como tecnológicos y humanos.

Es precisamente lo anterior lo que representa un gran reto para las MIPYMES, más aún hoy en día con la nueva legislación aplicable a toda empresa que opere dentro del territorio Colombiano, sin discriminar el tamaño que esta tenga, me refiero más específicamente al Decreto 1443 de 2014, legislación alineada a sistemas de gestión internacional como lo es la NTC-OHSAS 18001, que exige la implementación de los requisitos de un sistema de gestión de SST.

Las empresas participantes demostraron que este reto, es posible superarlo con compromiso no solo de la gerencia, sino de todos los trabajadores, quienes desde el principio deben ser actores activos en la construcción de este sistema, de esta manera, se sentirán incluidos dentro de los procesos empresariales e institucionales, facilitará mejorar su conocimiento y fortalecerá su compromiso para el cumplimiento de los procesos que se establezcan.

Durante la investigación se evidencia la falta de conocimiento por parte de los gerentes y de los trabajadores, tanto de la legislación como de la teoría de sistemas de gestión en materia de SST, debido a esto se hizo necesario acudir en más momentos de los iniciales planteados a la ARL y específicamente a un experto en la implementación de sistemas de gestión en SST, además de los anterior para facilitar el análisis de la información recolectar en el Diagnóstico participativo se utilizó un software de procesamiento de información cualitativa, estos cambios en la metodología inicial aseguró que la investigación no contemplara contradicciones, incongruencias o enunciados confusos, vagos o exagerados, por el contrario refuerza el análisis de cada MIPYME, presentando resultados globales que permiten finalmente la propuesta del modelo de una forma participativa.

De las falencias más comunes en el diseño e implementación de un sistema de gestión, se encuentra la falta de compromiso del personal en algunos casos hasta de la Gerencia, por el cumplimiento de las políticas, parámetros y requisitos establecidos en el sistema, ya que un sistema de gestión afecta directamente la cultura organizacional, los cambios de

actitudes y formas de comportamiento que se requieren son vitales para el éxito de cualquier sistema de gestión.

Unas de las principales causas de la falta de este compromiso, se pueden atribuir al desconocimiento y la falta de involucrar al personal desde las etapas de diseño de estos sistemas, por lo general las empresas designan un responsable, un equipo primario de trabajo y algunas contratan un experto para diseñar y apoyar la implementación de estos sistemas, a diferencia de esta práctica muy común en nuestro medio, la presente investigación por ser de carácter participativo, involucra la definición de este sistema desde el principio a todos los trabajadores de la organización, logrando así conocimiento, mayor entendimiento de las bases del sistema y por ende mayor sentido de pertenencia por lo establecido y mayor compromiso, de esta forma se facilita su posterior implementación y logro de los objetivos esperados en este sistema, como son la disminución de índices de accidentalidad, enfermedad laboral y mantener al ambiente de trabajo y al trabajador sano y seguro.

La principal referencia bibliográfica de la presente investigación, es el Decreto 1443 de 2014, sobre este se basa el Modelo y pretende dar respuesta a como una MIPYME en Colombia, puede implementar todos los requisitos exigidos en este.

A pesar de no evidenciarse investigaciones anteriores relacionadas directamente con un sistema de gestión en SST para las MYPIMES, si se confirman los hallazgos relacionados con la gestión gerencial en SST de las MIPYMES de anteriores investigaciones contempladas en las conclusiones de la presente investigación.

9. CONCLUSIONES

- La presente investigación no solo presentó una propuesta de modelo participativo basado en procesos de gestión en SST, sino que cada empresa participante identificó su modelo, procesos y las caracterizaciones de procesos respectivas, lo que les generó directamente entre otros, los siguientes beneficios: Contribuir a la mejora de la gestión en SST, contar con personal capacitado, sensibilizado y comprometido con la posterior implementación del modelo propuesto, vincular procesos participativos entre los tomadores de decisión y los trabajadores, cumplir la legislación en materia de salud en el trabajo, contribuir con su desarrollo sostenible y competitivo, mayor conocimiento y compromiso por el cumplimiento de las obligaciones por parte del empleado o gerente, reducir sus riesgos ocupacionales y evitar de forma preventiva que esta población termine enferma, desprotegida o accidentada.
- La identificación de forma participativa de las condiciones y los factores de riesgos en el trabajo y las implicaciones que estas tienen para la seguridad y la salud del trabajador, facilita la comprensión, formulación y aprehensión de un modelo de gestión en SST por parte de los trabajadores al mismo tiempo que gana compromiso y fortalece el valor del autocuidado.
- La gestión gerencial, representado en su liderazgo, compromiso, recursos, seguimiento y monitoreo de la salud ocupacional, es clave para el éxito de cualquier sistema de gestión, y esto se acentúa aún más en las micro y pequeñas empresas participantes, donde el Gerente es el responsable directo de la mayoría de las actividades que componen los procesos y los esquemas de planificación, esto se evidenció en los Planes de Acción propuestos donde la mayoría de las actividades recaen directamente sobre el Gerente.
- Desde el punto de vista de los trabajadores, y en términos generales las MIPYMES a pesar de no contar con un sistema o en alguna con un programa de salud ocupacional ni un panorama de riesgos, han tratado de contar con elementos y controles mínimos que mitiguen los riesgos de salud en el trabajo, se evidencia el esfuerzo aunque aún le falta muchos aspectos por cubrir.
- En términos generales las tres mayores debilidades detectadas en cuanto a la gestión en SST en las MIPYMES se relaciona con la falta de documentación, como procedimientos, protocolos o fichas de seguridad que contribuyan a establecer lineamientos para la identificación y control de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, también la falta de capacitación y desconocimiento de la legislación en materia de seguridad y salud en el trabajo y por último la

falta de identificación sistemática y preventiva de los riesgos y de sus controles.

- Debido a la cantidad pequeña de personas que trabajan en las MIPYMES, se esmeran en mantener unas relaciones laborales que favorecen el ambiente laboral, creando una atmosfera de camaradería y trabajo en equipo que contribuye a la organización en el trabajo, a mantener las áreas y equipos de trabajo limpios y en buen estado, a apoyar la planificación y el cumplimiento a la misma.
- Los elementos que conforman los procesos de los modelos de gestión en SST deben satisfacer los requisitos exigidos por la nueva legislación sobre sistemas de gestión de SST, por lo tanto pueden ser comunes a las empresas que buscan cumplir con dicha legislación (Decreto 1443 de 2014) y cada empresa conforme a sus factores de riesgos ocupacionales, a su tamaño, a su estilo de liderazgo y organización, pueden agruparlos y denominarlos en diferentes procesos.
- Los procesos definidos por las micro y pequeñas empresas participantes, basados en el ciclo PHVA, facilita el entendimiento de las actividades necesarias para lograr una eficaz gestión en SST, además promueve en sí la mejora continua del desempeño de los procesos y su actualización permanente dado a que deben estar alineados con la normatividad vigente, requisito contemplado en la descripción de los procesos.
- Aunque en la presente investigación se brinda una propuesta de modelo de gestión basado en procesos en SST en las micro y pequeñas empresas participantes, se reconoce que cada empresa es un mundo con necesidades y características específicas y por lo tanto su modelo se ajustará a estas, razón por la cual las caracterizaciones de los procesos se definieron conforme a los procesos que cada empresa participante definió.

10. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que las micro y pequeñas empresas participantes, continúen con la implementación del Plan de Acción de Mejora identificado en la presente investigación y continúen con la definición de instrumentos de seguimiento, control y verificación que los lleve a implementar los modelos de gestión identificados por cada una de ellas.
- Es necesario que las micro y pequeñas empresas, realicen la actualización periódica, podría ser semestral, tanto de los autodiagnósticos como de los planes de acción de mejora elaborados, además se recomienda seguir con la misma metodología, donde se involucre tanto a Gerentes como a todo el personal, aprovechando que cuentan con el conocimiento y experiencia en la presente investigación sobre procesos y sistemas de gestión.
- Considerando las limitaciones en recursos tanto económicos, como humanos y tecnológicos con los que cuentan las micro y pequeñas empresas, se recomienda trabajar muy de la mano con la ARL, exigir el cumplimiento de sus obligaciones conforme a la nueva legislación en materia de SST, así mismo aprovechar al máximo las capacitaciones, asesoría y recursos que estas brinden.
- Se recomienda que los Gerentes participen activamente en las capacitaciones que se impartan, especialmente las relacionadas con la legislación en materia de SST, ya que el incumplimiento de la misma genera cuantiosas multas, sanciones y en algunos casos como accidentes o muertes laborales se pueden atribuir al Representante Legal quien asumirá la responsabilidad civil y penal a su propio nombre.
- Se recomienda también a la Gerencia, delegar en alguien capacitado y con habilidades y actitudes favorables para la gestión en SST, sin disminuir su compromiso y control en el desempeño del modelo de gestión a implementar.
- Es fundamental en la implementación de los planes de gestión fortalecer ampliamente el tema de capacitación y formación, para esto es recomendable conformar grupos de micro y pequeñas empresas, y hacer sinergia con instituciones o agremiaciones industriales, apoyarse de la ARL, y en general aquellas organizaciones que sean fuente de conocimiento para proporcionar herramientas que maximicen las labores de la empresa.
- Se recomienda realizar actividades de promoción, prevención, y

sensibilización de manera planificada, que promueva la participación de todos los trabajadores buscando fomentar el valor del autocuidado, cuidado al compañero de trabajo y cuidado al ambiente, entre otros hábitos saludables y comportamientos seguros y mejorar así la actitud frente al trabajo y minimizar sus riesgos.

- En cuanto a la documentación, se recomienda que esta sea sencilla, corta, clara, precisa y que motive a quienes la vayan a leer y a aplicar, además que esté alineada estratégicamente con los objetivos de los procesos y las metas en materia de SST.

BIBLIOGRAFÍA

1. Oficina Internacional del Trabajo. Principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015, Francia; 2006. Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>).
2. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales. Sistema de garantía de calidad de Salud Ocupacional y riesgos profesionales del Sistema de seguridad social integral. 6ª ed. Bogotá; 2005.
3. Loupasis S., Papadakis G.A. y Loizidou M, Instituto de Ciencias del Ambiente, Energía Investigación e Innovación de Procesos Departamento de Seguridad Industrial, Comisión Europea, Departamento de ingeniería química. Sistemas de gestión en pequeñas y medianas empresas, El proyecto SMMARTEN. Holanda, Italia y Grecia; 2001.
4. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010 – 2013. Estoril Portugal; 2009.
5. Oficina Internacional del Trabajo. Principales desafíos que enfrenta la región para generar trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015, Francia; 2006. Este informe puede ser consultado en el sitio Internet de la OIT (<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/rgmeet/americas.htm>).
6. Organización Iberoamericana de Seguridad Social. Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo 2010 – 2013. Estoril Portugal; 2009.
7. Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, Censo general a nivel nacional. Información de Confecámaras, basada en las estadísticas de las Mipymes del último censo del año 2005.
8. Consejo Colombiano de Seguridad. Revista Protección y Seguridad abril de 2011. Año 57 No. 3366 ISSN0120-5684.
9. Estrategia Consultores Ltda., Informe Proyecto de fortalecimiento de la gestión en SST y ambiental de contratistas críticos en Gases de Occidente S.A., diciembre de 2009.

10. Congreso de la República de Colombia, Ley 100 de 1993, por la cual se crea que Sistema de Seguridad Social Integral. Diario Oficial No.41.148 de 23 de diciembre de 1993.
11. Congreso de la República de Colombia, Ley 57 de 1993, sobre reparaciones por accidentes de trabajo. 15 de noviembre de 1915.
12. Arenas G. Visión General del Sistema de Riesgos Profesionales, el arte de los Riesgos Profesionales, una perspectiva crítica. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – Procuraduría General de la Nación. Bogotá. 2002.
13. Senado de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, aprobado por Decreto Ley 3743 de 1950, publicado en el Diario Oficial No. 27.622 del 07 de junio de 1951.
14. Ministerio de la Protección Social, Dirección General de Riesgos Profesionales. Sistema de garantía de calidad de Salud Ocupacional y riesgos profesionales del Sistema de seguridad social integral. 6ª ed. Bogotá; 2005.
15. Congreso de la República de Colombia, Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012.
16. Ministerio del Trabajo, Decreto 1443 de 2014, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de Julio de 2014.
17. Congreso de la República de Colombia, Ley 905 de 2004, Por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa Colombiana y se dictan otras disposiciones. 02 de agosto de 2004.
18. Zucchetti A.(Ecolab SRL) y Alegre M. (OACA), Microempresa y ambiente. Perú. [internet] 2008 [consultado 2010 noviembre 26]. <http://www.ibcperu.org/doc/isis/6006.pdf>
19. Misión PYME. Pymes en cifras. Bogotá. [internet] 2008 [consultado 2010 noviembre 26] <http://www.misionpyme.com/cms/content/category/6/26/41/>.
20. Malchaire Jacques. La Estrategia SOBANE. La guía de diálogo Déparis. Bogotá, ALVI IMPRESORES LTDA; 2009
21. Malchaire Jacques. La Estrategia SOBANE. La guía de diálogo Déparis. Bogotá, ALVI IMPRESORES LTDA; 2009, página 27.

22. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC y Consejo Colombiano de Seguridad. Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001. Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional Requisitos. Bogotá, ICONTEC; 2007.
23. Federico Alonso Atehortua Hurtado, Ramón Elías Bustamante Vélez, Jorge Alberto Valencia de los Ríos. Sistema de Gestión Integral Una Sola gestión, Un solo equipo. Editorial Universidad de Antioquía. Junio de 2008. Medellín, Colombia. Pagina Prologo.
24. Federico Alonso Atehortua Hurtado, Ramón Elías Bustamante Vélez, Jorge Alberto Valencia de los Ríos. Sistema de Gestión Integral Una Sola gestión, Un solo equipo. Editorial Universidad de Antioquía. Junio de 2008. Medellín, Colombia. Página 1.
25. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación – ICONTEC. Norma Técnica Colombiana NTC-ISO 9001. Sistema de Gestión de la Calidad Requisitos. Bogotá, ICONTEC; 2008.
26. Federico Alonso Atehortua Hurtado, Ramón Elías Bustamante Vélez, Jorge Alberto Valencia de los Ríos. Sistema de Gestión Integral Una Sola gestión, Un solo equipo. Editorial Universidad de Antioquía. Junio de 2008. Medellín, Colombia. Página 14-15-16.
27. Ministerio del Trabajo, Resolución 1903 de 2013, Por el cual se modifica el numeral 5 del artículo 10 y parágrafo 4 del artículo 11 de la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones, sobre trabajo seguro en alturas, 07 de junio de 2013.
28. Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008, Por la cual se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, artículo 7. 17 de julio de 2008.

ANEXO A

Guía de Diagnóstico Precoz (Déparis). Diagnóstico participativo de los riesgos.

Estrategia SOBANE

LA GUÍA DÉPARIS

Los locales y las áreas de trabajo	
<p>Para discutir:</p> <p>Los talleres, oficinas y áreas de trabajo De tamaño mediano y ningún trabajador esta aislado</p> <p>Las vías de circulación (para personas y vehículos) Amplias, bien delimitadas con líneas Sin escombros por objetos, cajas...</p> <p>Los accesos a las áreas de trabajo Fáciles, directos y suficientemente amplios (> 80 cm)</p> <p>El volumen: Organizado y ordenado</p> <p>Los espacio de almacenamientos Suficientes (estantería y armarios), fácilmente accesibles</p> <p>El mantenimiento técnico y la limpieza Locales limpios y con mantenimiento frecuente.</p> <p>Los desechos Clasificados por tipo y evacuados regularmente Contenedores adecuados y suficientes.</p> <p>El piso En buen estado: nivelado, sólido, no resbaloso</p> <p>Las instalaciones sociales Duchas, baños, vestuarios, comedores... De tamaño amplio, confortable y bien equipados En buen estado, limpios y aseados regularmente</p> <p>Las salidas de seguridad Libres y bien visibles Señalizadas con pictogramas adecuados</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	
<p>La organización del trabajo</p>	









<p>Para discutir:</p> <p>La organización del trabajo Clara y satisfactoria Permite trabajar con seguridad Planificación adecuada en el tiempo y en el espacio Los procedimientos de trabajo: claros y conocidos</p> <p>Las circunstancias de trabajo El lugar, las herramientas, el material, los stocks, los imprevistos, las solicitudes exteriores, el tiempo... Permitiendo aplicar los procedimientos de trabajo normales y de realizar un trabajo de calidad</p> <p>El aprovisionamiento de los puestos Con reservas intermedias ni muy grandes ni muy pequeñas.</p> <p>La independencia con los puestos vecinos Ni muy grande ni muy pequeña</p> <p>Las interacciones y comunicaciones de los operarios en el desarrollo del trabajo Se llevan a cabo sin dificultad y libremente</p> <p>Los medios de comunicación Voz, teléfonos, computadores, parlantes... adecuados y agradables</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	



Los accidentes de trabajo	
Para discutir:	Quién hace qué de concreto y cuándo?
Los vestidos de trabajo y Equipos de Protección Personal (EPP) Adaptados, disponibles, utilizados, mantenidos, ordenados... Productos peligrosos: mascara, gafas, guantes Máquinas: gafas (proyecciones), guantes Trabajo en altura: casco, arnés de seguridad...	
Las caídas de altura: protectores de cuerpo, anclaje, mantenimiento de equipos de trabajo en alturas, andamios seguros... Las caídas de su propia altura Estado del piso, orden, limpieza... La caída o proyección de objetos Seguridad de las operaciones, clasificación de la herramienta y del material...	
Los riesgos mecánicos: herida, raspada, fractura, aplastamiento, cortadas, pinchadas, quemadas... debidas a la ausencia de garantías, utilización de jeringas, bisturí, fuentes de calor	
Los procedimientos en caso de accidente Claros, conocidos y aplicados Los análisis de los accidentes de trabajo Sistemáticos, completos, útiles Los primeros auxilios: local de enfermería, botiquines, socorristas...bien localizados y adecuados.	
Aspectos para estudiar con más detalle:	<div>☹</div> <div>☺</div> <div>😊</div>

Los riesgos eléctricos y de incendio	
Para discutir:	Quién hace qué de concreto y cuándo?
Los riesgos eléctricos La instalación eléctrica general Diferenciales, fusibles, polo a tierra, señalización, protección, sobrecargas El material: cuerdas, cables, polo a tierra ... El equipo: conexiones, botones de parada de urgencia, polos a tierra, mantenimiento, aislamiento, baterías ...	

<p>El riesgo de incendio y explosión</p> <p>Los materiales inflamables u explosivos Cantidad, almacenamiento, ventilación, suministro, señalización...</p> <p>Las fuentes Llama, fuentes de calor o de chispas (electricidad estática...), señalización</p> <p>Las medidas de lucha Detección y extinción automática, extintores, hidrantes, bornes de incendio..., señalización</p> <p>Las divisiones de los locales, escaleras Ductos de ventilación, puertas corta fuego (estado, aglomeración), taponamiento de fisuras (cables, canalizaciones...)...</p> <p>El equipo de intervención interna</p> <p>Las consignas en caso de incendio: planos de evacuación, alerta, alarma, vías y salidas de emergencia, puntos de reencuentro, simulaciones de evacuación...</p> <p>La señalización: zonas de almacenamiento, medidas de lucha, salidas e iluminación de emergencia, planos por piso</p>	
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	  

Los comandos y señales	
<p>Para discutir:</p> <p>Los documentos describiendo el trabajo a realizar Manuales de funciones, listas de tareas...claros y completos</p> <p>Las señales (pantallas, lámparas...) y los comandos (Botones, manijas, pedales...) Botones, manijas pedales.... en buen estado</p> <p>Sus ubicaciones De frente y cerca al trabajador, ni muy alto, ni muy bajo Bien organizados sobre los tableros de comando, (nombre y colores de los botones, lámparas...) Sistema de parada de urgencia (botones, cables...) presentes y fácilmente accesibles.</p> <p>Sus características Respeto de los estereotipos: agujas móviles de izquierda a derecha, verde = marcha... rojo = parada, sentido de los comandos... Nivel sonoro, o intensidad luminosa adecuada La talla: forma, y dimensiones (botones, vistosos...)</p> <p>La fuerza Ninguna fuerza excesiva de presión del dedo o del pie....</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	  

El material de trabajo, las herramientas, las máquinas
--




<p>Para discutir:</p> <p>El material, las herramientas y máquinas Martillos, pinzas...maquinas fijas, portátiles, móviles, de elevación... Claramente catalogas (inventariadas)</p> <p>Adecuadas para cada operación Aisladas en un área de seguridad (máquinas peligrosas)</p> <p>El mantenimiento En buen estado Mantenimiento regular y revisión técnica completa como mínimo cada año Retiro en caso de problemas:(cordones dañados, fisuras, desgaste general Limpios y ordenados según las necesidades y clasificados en sitios de acceso fácil alrededor de los puestos de trabajo</p> <p>Las dimensiones y formas Fáciles a manipular con seguridad Fáciles a utilizar sin fatiga en las manos o los brazos Mangos derechos o curvos, ni muy largos, ni muy cortos, ni muy gruesos, ni muy delgados, ni muy rugosos, ni muy lisos</p> <p>Adaptados al trabajador y seguros Sin elementos que puedan herir No muy pesadas, sin vibraciones Adaptadas a los zurdos</p> <p>Capacitación de los trabajadores En el buen uso (seguridad y eficacia) de los materiales y máquinas</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	
<p>Las posiciones de trabajo</p>	





<p>Para discutir:</p> <p>La repetición de los mismos gestos: no en continuo</p> <p>Las posiciones de trabajo: confortables</p> <p>La espalda derecha: sin flexiones, ni torsiones</p> <p>La cabeza derecha: sin flexiones, extensiones, ni rotaciones</p> <p>Los hombros relajados: no elevados</p> <p>Los brazos cerca del cuerpo: no alejados ni elevados</p> <p>Las manos en posición normal: no flexionadas</p> <p>Los dos pies sobre el suelo o en un reposa pies</p> <p>No de rodillas, ni acurrucado</p> <p>Si no rodilleras o cojín de espuma disponibles</p> <p>Ninguna posición desfavorables prolongadas o frecuentes</p> <p>La altura del plano de trabajo (Mesas, oficinas, estantería, máquinas, herramienta...) permitiendo una posición idea</p> <p>El trabajo sentado o sentado /de pie</p> <p>De preferencia</p> <p>Sillas de calidad, estables, giratorias y confortables</p> <p>Con posible apoyo del antebrazo sobre la superficie de trabajo o sobre los apoyabrazos de la silla graduables en altura.</p> <p>Sin molestia en las piernas y con espacio suficiente debajo de la superficie de trabajo</p> <p>Si trabajo en posición de pie</p> <p>Sin molestia para los movimientos</p> <p>Con posible apoyo confortable de las caderas y/o de los brazos sobre la superficie de trabajo a buena altura</p> <p>Ayudas</p> <p>Escaleras...disponibles para el trabajo en altura</p> <p>Estables, sólidas, fáciles de utilizar con seguridad (caídas)</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	

Los esfuerzos y las manipulaciones de carga

<p>Para discutir:</p> <p>Gestos y esfuerzos No bruscos, ni importantes Sin desplazamientos rápidos o repetidos</p> <p>Los esfuerzos de las manos Moderados, sin torsiones de muñecas Nunca golpes con el talón de la mano</p> <p>Las cargas Ligeras y equilibradas (líquidos, tamaño de los recipientes...) Fáciles para coger (Buenos agarres, sin bordes cortantes, ni resbalosos, ni muy caliente, ni muy frío... A buena altura: agarre y depósito a la altura de la cintura Sin inclinación ni torsión del tronco Transportadas solo por cortas distancias Las ayudas mecánicas: adecuadas Montacargas, carros a empujar mejor que a halar...para las cargas pesadas o inestables; Correas, banda rodante...para los transportes frecuentes: Disponibles, adecuadas, de calidad, bien ubicadas, fáciles y rápidas a utilizar La capacitación del personal: Capacitación a la manipulación de carga adaptada al puesto de trabajo La fatiga al final de la jornada laboral: aceptable</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	  

La iluminación	
<p>Para discutir:</p> <p>Iluminación en los locales y en el propio trabajo Ni demasiado, ni muy poco : suficiente para ver los detalles del trabajo, pero no muy importante</p> <p>No sombras sobre el trabajo</p> <p>Ningún reflejo, ni deslumbramiento Sobre las mesas, las superficies metálicas o en vidrio, las hojas de plástico, las ventanas, las pantallas... En particular por el sol: ventanas provistas de cortinas, persianas o parasol Ninguna visión directamente de las fuentes luminosas</p> <p>La uniformidad de la iluminación De las áreas de trabajo y los corredores (escaleras...)</p> <p>La vista al exterior Iluminación natural a través de ventanas limpias</p> <p>Las luminarias Limpias, aseadas regularmente Lámparas y/o tubos defectuosos reemplazados rápidamente</p> <p>El trabajo en pantalla visual de datos El trabajador no está ni de frente, ni de espaldas a la ventana o a una fuente luminosa.</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>

Aspectos para estudiar con más detalle:



El ruido

Para discutir:

En los talleres:

La facilidad de hablar: normalmente a una distancia de 1 metro

Los EPP (tapones, casco,...): disponibles y utilizados cuando es necesario

En las oficinas:

Ninguna molestia o distracción: trafico, teléfonos, aire acondicionado, fotocopadoras, conversaciones...

La ubicación de lo puestos de trabajo

Lo mas lejos posible a las fuentes de ruido

Los medios de comunicación

Previstos teniendo en cuenta el ruido ambiente

Las máquinas o instalaciones ruidosas

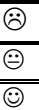
Bien mantenidas y tapadas

Los huecos, orificios

En las paredes que separan los locales, los dinteles debajo de las puertas

Quién hace **qué** de concreto y cuándo?

Aspectos para estudiar con más detalle:



La higiene atmosférica

Para discutir:

Los riesgos químicos y biológicos

Inventario de los productos disponibles y actualizados

Documentación sobre los riesgos disponible

La formación sobre los procedimientos y los riesgos

Los procedimientos

De utilización: claras y respetadas (mezclas, dosis)

En caso de incidentes (derrame, estallido ...) respetadas

El etiquetado: recipientes adecuados y bien etiquetados

Los provisiones: productos tóxicos, corrosivos, inflamables, ...

Almacenados en locales adecuados, aislados y señalizados

El polvo, virutas, aceites, vapores...

Evacuados (ventilación, aspiración...) sin ser puestos en suspensión o dispersión

Los desechos químicos y biológicos

Evacuados de manera controlada siguiendo un procedimiento ya conocido

En recipientes o canecas adecuadas.

La señalización: adecuada y respetada: prohibición de fumar, locales de riesgo...

Las protecciones colectivas

Duchas, lavamanos, lavado de ojos.... están bien ubicados y en buen estado

Las personas de mayor susceptibilidad: Mujeres, embarazadas o lactando, jóvenes trabajadores...

Objeto de una vigilancia médica específica

Las vacunas: obligatorias y aconsejadas en orden

La higiene:

Nadie come en el lugar de trabajo

No hay hongos, ni moho.

La renovación del aire: Suficiente

El aire es fresco, agradable a respirar, sin olores

Los fumadores

Zona fumadores bien ubicada y ventilada

Quién hace qué de concreto y cuándo?

Aspectos para estudiar con más detalle:



Los ambientes térmicos

Para discutir: La temperatura Ni muy caliente o frío, ninguna variación importante La humedad Ni muy seco o húmedo Sin corrientes de aire por las ventanas, puertas... Las fuentes de frío, calor o humedad Eliminadas: agua, vapor, máquinas, sol... La dotación de trabajo Confortable: pantalones, delantal de laboratorio... Vestidos de protección especiales Si necesario: aislantes, impermeables, anti- radiación... De calidad, adaptados y confortables Las bebidas Disponibles cuando hace mucho calor o mucho frío	Quién hace qué de concreto y cuándo?
Aspectos para estudiar con más detalle:	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

Las vibraciones	
Para discutir: Los vehículos de transporte montacargas, elevadores... Adecuados para el trabajo a realizar El suelo, las vías de circulación, las llantas, la suspensión, los asientos están en buen estado Las máquinas o herramienta vibrátil: taladros, pulidoras, sierras... Adecuados para el trabajo a realizar No muy pesadas y sin vibración En buen estado y con buen mantenimiento Las herramientas, mechas, discos... En buen estado y adecuados La capacitación Máquinas, vehículos, aparatos y herramienta vibrante bien utilizadas Posiciones de trabajo, fuerzas ejercidas, trabajo con 1 o con 2 manos....	Quién hace qué de concreto y cuándo?
Aspectos para estudiar con más detalle:	<input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/>

La autonomía y las responsabilidades individuales
--

<p>Para discutir:</p> <p>Las ordenes y esperas: Sin contradicciones</p> <p>El grado de iniciativa Cada uno puede adaptar su modo de trabajo sin perturbar el trabajo en equipo</p> <p>La autonomía Cada uno puede dejar su puesto de trabajo y tomar un descanso corto (baño, bebida) algunos instantes sin perturbar el trabajo</p> <p>La libertad de contacto Cada quien toma los contactos que juzgue necesarios con los servicios periféricos (mantenimiento, compras, calidad...), o exteriores</p> <p>El nivel de atención: Media en función De la gravedad de las acciones a tomar Del carácter imprevisible de los eventos</p> <p>Las decisiones El número de opciones es limitado. Las informaciones son disponibles. Elas no son muy difíciles a tomar La velocidad de reacción necesaria normal</p> <p>Las responsabilidades Cada uno conoce las suyas y las valora Ni muy pesadas, ni muy ligeras</p> <p>Las errores Cada uno corrige sus mismos errores eventuales</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	



El contenido del trabajo	
<p>Para discutir:</p> <p>El interés del trabajo: trabajo interesante y diversificado Tareas preparatorias, control de calidad, retoque, mantenimiento...</p> <p>Las capacidades El trabajo de cada uno corresponde a su función y a sus capacidades profesionales El trabajo permite a cada uno utilizar y desarrollar estas capacidades</p> <p>Información y capacitación De todos (jóvenes, interinos, reemplazos, mas antiguos) Específicas al trabajo de cada uno Sobre los procedimientos, los riesgos y la prevención Al ingreso y de manera periódica</p> <p>La carga emocional: no demasiada pesada Errores dramáticas, medio ambiente (hospitales...)</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	



<p>Para discutir:</p> <p>Las comunicaciones durante el trabajo Siempre posible y libre ya sea por asuntos de trabajo o por otros La organización del trabajo y los espacios permite verse con otros trabajadores</p> <p>La repartición del trabajo: Equitativo en el interior del grupo Cada uno sabe exactamente cual es su trabajo y su rol.</p> <p>La ayuda entre trabajadores para los problemas de trabajo</p> <p>La concertación para el trabajo regular Entre el personal, los servicios y la dirección Para definir, planificar y repartirse el trabajo Para solucionar los problemas encontrados</p> <p>La dirección: conocida, apreciada y respetada El tipo de autoridad es claro y respetado por el grupo de trabajadores de la situación de trabajo</p> <p>Las relaciones con la dirección Buen acuerdo, confianza, colaboración y clima social Ninguna relación estresante, ningún conflicto de intereses... Apoyo en caso de dificultades de trabajo y personales Delegaciones</p> <p>Las sugerencias y críticas de los trabajadores Estimuladas, escuchadas y suficientemente tenidas en cuenta Los problemas son comunicados</p> <p>Las evaluaciones Cada uno sabe como su trabajo es evaluado Cuando y como es controlado Son conocidos los criterios y las consecuencias Cada uno esta informado de los resultados de su evaluación El trabajo de cada uno es bien valorado</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	
<p>El ambiente psicosocial</p>	

<p>Para discutir:</p> <p>Las promociones: posibles Según criterios y objetivos claros Conocidos y aprobados por todos Con base en las evaluaciones y en los resultados</p> <p>Las discriminaciones: ninguna Ni en función de la edad, del sexo o de los orígenes Ni al ingreso, ni para las promociones</p> <p>El empleo: estable Confianza en la integridad y el futuro de la empresa Los problemas de reemplazo de los ausentes, interinos son bien administrados</p> <p>Los sueldos Corresponden a las capacidades y al trabajo realizado</p> <p>La concertación social al interior de la empresa Los órganos de concertación (sindicatos) funcionan bien</p> <p>Los problemas psicosociales Insatisfacción, estrés, acoso, problemas personales... Los mecanismos y procedimientos de la recepción de los problemas existen, son conocidos y utilizados Acciones preventivas están implementándose</p> <p>Las condiciones de vida en el interior de la empresa Permiten un desarrollo personal y profesional Las condiciones de trabajo son compatibles con una vida privada satisfactoria (familia...) Todos los trabajadores están generalmente satisfechos</p>	<p>Quién hace qué de concreto y cuándo?</p>
<p>Aspectos para estudiar con más detalle:</p>	<div>☹</div> <div>☺</div> <div>😊</div>

Síntesis:

Balance

Anote aquí las apreciaciones generales de los aspectos evaluados,
Coloreando la casilla en verde 😊, en amarillo 😐 o en rojo 😞.

Situación de trabajo:			
Los locales y áreas de trabajo	😊	😐	😞
La organización del trabajo	😊	😐	😞
Los accidentes de trabajo	😊	😐	😞
Los riesgos eléctricos y de incendio	😊	😐	😞
Los comandos y señales	😊	😐	😞
El material de trabajo, las herramientas, las máquinas	😊	😐	😞
Las posiciones de trabajo	😊	😐	😞
Los esfuerzos y las manipulaciones de carga	😊	😐	😞
La iluminación	😊	😐	😞
El ruido	😊	😐	😞
La higiene atmosférica	😊	😐	😞
Los ambientes térmicos	😊	😐	😞
Las vibraciones	😊	😐	😞
La autonomía y las responsabilidades individuales	😊	😐	😞
El contenido del trabajo	😊	😐	😞
Las presiones de tiempo	😊	😐	😞
Las relaciones de trabajo con colegas y superiores	😊	😐	😞
El ambiente psicosocial	😊	😐	😞

Inventario de las propuestas de mejoramiento

y de los estudios complementarios a realizar

Anote aquí las acciones concretas susceptibles de ser realizadas directamente,
Indique en el espacio de la derecha el número correspondiente de los 18 aspectos
evaluados
también como los aspectos a profundizar por una observación detallada, indicando en la
parte inferior de los 18 rubricas.

N°	Quién?	Hace qué? y cómo?	Costo	Cuándo?	
				Fecha proyectada	Fecha realizada

ANEXO B

Formato Consentimiento Informado Gerentes



CONSENTIMIENTO INFORMADO GERENTES

Para participar en la investigación “Propuesta de modelo participativo para la gestión en seguridad y salud ocupacional basado en procesos en micro

y pequeñas empresas del sector formal de la economía en Santiago de Cali en el año 2011.”, la cual se encuentra registrada ante el Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle y cuyo objetivo principal es “Proponer un modelo participativo de gestión en seguridad y salud ocupacional, basado en procesos; en medianas, pequeñas y microempresas del sector formal de la economía de Santiago de Cali en el año 2011”, con la participación de empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Profesionales.

Su empresa o la empresa que usted gerencia fue invitada a participar en esta investigación y como respuesta usted confirmó formalmente a través de un comunicado dirigido al Coordinador de la Maestría en Salud Ocupacional, su intervención en conjunto con los [cuatro (4) / veinte y dos (22) / treinta y ocho (38)] trabajadores o personal que presta servicios en su empresa, con el propósito de participar activa y permanentemente durante todas las etapas de la investigación, a través de grupos focales utilizando una guía de recolección de información y entrevistas semi estructuradas sobre las implicaciones en la seguridad y salud de los trabajadores de los riesgos ocupacionales y factores de riesgos.

Esta investigación será realizada por la Ingeniera Industrial Inés Margarita Bolívar Cabrera, estudiante de la Maestría de Salud Ocupacional, se contará con la Dirección de la Fisioterapeuta Mónica Espinosa y la asesoría en metodología cualitativa de la Enfermera Edelmira Castillo, de la Escuela de Salud Pública, adscrita a la Universidad del Valle.

En este estudio no se realizarán procedimientos de intervención que impliquen riesgo a los participantes, la información requerida no es de las personas sino de la empresa asociada a las condiciones y factores de riesgo ocupacional; por lo tanto el riesgo de confidencialidad es para la empresa, no obstante a los participantes se les dará a conocer este consentimiento de la empresa, en la etapa de sensibilización y se les dará a conocer y a quien esté interesado en participar se les hará firmar el consentimiento informado de los trabajadores.

Durante la recolección de la información, se realizará grabación fílmica, fotografías, digital - voz o en audio, el instrumento posibilitará la total reserva y confidencialidad de la identidad de los participantes y de la empresa, estos no se incluirán en ningún informe. La aplicación de los Instrumentos para recolección de la información será manejada única y exclusivamente por la investigadora, bajo absoluta y hermética confidencialidad, con archivos con clave que solo conocerá la investigadora. Para garantizar la confidencialidad de la información, se cambiarán por códigos los nombres de los participantes y de las micro y pequeñas empresas. Los criterios de confidencialidad, respeto e intimidad, se manejarán durante todo el desarrollo de la investigación. Se llevarán archivos confidenciales primando el principio de secreto profesional.

Los participantes tendrán derecho a recibir toda la información que requieran con respecto al proyecto, a la libertad para decidir su continuación en el estudio y serán tratados con igualdad durante todas las fases de la investigación.

De acuerdo a lo anterior, y a las características de la investigación, no existen riesgos potenciales en la salud, para los individuos del estudio dado que permanecerán en su ambiente natural en el lugar de trabajo. Si apareciera algún riesgo en el proceso de investigación estos serán reportados al Gerente o encargado de Salud ocupacional para su información y toma de decisión de ajuste correspondiente. Por la participación, la empresa generará conocimiento y afianzará el valor del auto cuidado.

La participación es voluntaria, en caso de dudas o cualquier otro tipo de información puede comunicarse con la Investigadora: Inés Margarita Bolívar C. al celular: 317 427 04 34, o Director del Proyecto: Mónica Espinosa Celular: o al teléfono del Comité de Ética Humana de la Facultad de Salud – Universidad del Valle 518 56 77 Cali, quien es la encargada de proteger sus derechos en esta investigación.

ACEPTACIÓN

He leído o me han leído este documento, me han explicado de que se trata esta investigación y me han resuelto las preguntas que he hecho, entiendo que mi participación es voluntaria y he entendido los riesgos a los que me someto, me puedo retirar en cualquier momento sin que se me afecten mis derechos.

Se me ha explicado y acepto que mi empresa participará en el proyecto durante un tiempo estimado de seis (6) meses y que se proyecta que para el mes de febrero de 2012 se me presentará el informe final de esta investigación.

Por todo lo anterior, acepto participar voluntariamente en la presente investigación, para lo cual se firma en _____ a los ____ días del mes de _____ del año ____.

Nota: Se me entrega copia de este documento.

Nombre	Firma
Cédula	Fecha

Por medio de mi firma certifico que fui testigo de la socialización del presente documento al participante de la investigación por parte de la investigadora principal.

Testigos

Nombre

Nombre

c.c. _____

c.c.

Firma de la Investigadora:

Inés Margarita Bolívar Cabrera

c.c. 66.919.716

Teléfonos de contacto:

317 427 04 34

ANEXO C

Formato Consentimiento Informado trabajadores



CONSENTIMIENTO INFORMADO TRABAJADORES

Para participar en la investigación “Propuesta de modelo participativo para la gestión en seguridad y salud ocupacional basado en procesos en micro y pequeñas empresas del sector formal de la economía en Santiago de Cali en el año 2011”, la cual se encuentra registrada ante el Comité de Ética de la Facultad de Salud de la Universidad del Valle y cuyo objetivo principal es “Proponer un modelo participativo de gestión en seguridad y salud ocupacional, basado en procesos; en medianas, pequeñas y microempresas del sector formal de la economía de Santiago de Cali en el año 2011”, con la participación de empleadores, trabajadores y Administradoras de Riesgos Profesionales.

La empresa a la que usted pertenece fue invitada a participar en esta investigación y como respuesta el Gerente confirmó formalmente a través

de un comunicado dirigido al Coordinador de la Maestría en Salud Ocupacional, su intervención en conjunto con los [cuatro (4) / veinte y dos (22) / treinta y ocho (38)] trabajadores o personal que presta servicios en su empresa, con el propósito de participar activa y permanentemente durante todas las etapas de la investigación, a través de grupos focales utilizando una guía de recolección de información y entrevistas semi estructuradas sobre las implicaciones en la seguridad y salud de los trabajadores de los riesgos ocupacionales y factores de riesgos.

Esta investigación será realizada por la Ingeniera Industrial Inés Margarita Bolívar Cabrera, estudiante de la Maestría de Salud Ocupacional, se contará con la Dirección de la Fisioterapeuta Mónica Espinosa y la asesoría en metodología cualitativa de la Enfermera Edelmira Castillo, de la Escuela de Salud Pública, adscrita a la Universidad del Valle.

En este estudio no se realizarán procedimientos de intervención que impliquen riesgo a los participantes, la información requerida no es de las personas sino de la empresa asociada a las condiciones y factores de riesgo ocupacional; por lo tanto el riesgo de confidencialidad es para la empresa, no obstante a los participantes se les dará a conocer tanto el consentimiento de la empresa como de los trabajadores, en la etapa de sensibilización y se les hará firmar el consentimiento informado de los trabajadores.

Durante la recolección de la información, se realizará grabación fílmica, fotografías, digital - voz o en audio, el instrumento posibilitará la total reserva y confidencialidad de la identidad de los participantes y de la empresa, estos no se incluirán en ningún informe. La aplicación de los Instrumentos para recolección de la información será manejada única y exclusivamente por la investigadora, bajo absoluta y hermética confidencialidad, con archivos con clave que solo conocerá la investigadora. Para garantizar la confidencialidad de la información, se cambiarán por códigos los nombres de los participantes y de las micro y pequeñas empresas. Los criterios de confidencialidad, respeto e intimidad, se manejarán durante todo el desarrollo de la investigación. Se llevarán archivos confidenciales primando el principio de secreto profesional.

Los participantes tendrán derecho a recibir toda la información que requieran con respecto al proyecto, a la libertad para decidir su continuación en el estudio y serán tratados con igualdad durante todas las fases de la investigación.

De acuerdo a lo anterior, y a las características de la investigación, no existen riesgos potenciales en la salud, para los individuos del estudio dado que permanecerán en su ambiente natural en el lugar de trabajo. Si apareciera algún riesgo en el proceso de investigación estos serán reportados al Gerente o encargado de Salud ocupacional para su información y toma de decisión de ajuste correspondiente. Por la

participación, la empresa generará conocimiento y afianzará el valor del auto cuidado.

La participación es voluntaria, en caso de dudas o cualquier otro tipo de información puede comunicarse con la Investigadora: Inés Margarita Bolívar C. al celular: 317 427 04 34, o Director del Proyecto: Mónica Espinosa Celular: o al teléfono del Comité de Ética Humana de la Facultad de Salud – Universidad del Valle 518 56 77 Cali, quien es la encargada de proteger sus derechos en esta investigación.

ACEPTACIÓN

He leído o me han leído este documento, me han explicado de que se trata esta investigación y me han resuelto las preguntas que he hecho, entiendo que mi participación es voluntaria y he entendido los riesgos a los que me someto, me puedo retirar en cualquier momento sin que se me afecten mis derechos.

Se me ha explicado y acepto que mi empresa participará en el proyecto durante un tiempo estimado de seis (6) meses y que se proyecta que para el mes de febrero de 2012 se me presentará el informe final de esta investigación.

Por todo lo anterior, acepto participar voluntariamente en la presente investigación, para lo cual se firma en _____ a los ____ días del mes de _____ del año ____.

Nota: Se me entrega copia de este documento.

Nombre	Firma
Cédula	Fecha

Por medio de mi firma certifico que fui testigo de la socialización del presente documento al participante de la investigación por parte de la investigadora principal.

Testigos

Nombre

Nombre

c.c.

c.c.

Firma de la Investigadora:

Inés Margarita Bolívar Cabrera
c.c. 66.919.716
Teléfonos de contacto:
317 427 04 34

ANEXO D

Tabla comparativa entre la NTC-
OHSAS 18001 vs. RUC vs. Decreto
1443 de 2014

TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SG SST ACTUALES vs DECRETO 1443/14

	DECRETO 1443	NTC OHSA 18001	SG SSOA RUC
Capítulo III	ORG. SG SST	Numeral	
art 8	Obligaciones de los Empleadores	4 REQ. SG SSO	
art 9	Obligaciones de las ARL:	4.1 REQ. GENERALES	
art 10	Responsabilidades de los trabajadores	4.2 POLITICA SSO	
art 11	Capacitación en SST		
art 12	Documentación.		
art 13	Conservación de los documentos		
art 14	Comunicación.		
Capítulo IV	PLANIFICACION	4.3 PLANIFICACION	1. LIDERAZGO Y COMPROMISO GERENCIAL
	Identificación de Peligros, Evaluación y Valoración.	4.3.1 Identificación de Peligros	Políticas de Seguridad, Salud En el Trabajo y
art 16	Evaluación Inicial del SG SST-	4.3.2 Req legales	1.1 Ambiente
art 17	Planificación del SG SST	4.3.3 Objetivos y programas	1.2 Elementos Visibles del Compromiso Gerencial
art 18	Objetivos del SG SST		1.3 Objetivos y Metas
art 19	Indicadores del SG SST		1.4 Recursos
	Indicadores que evalúan la estructura del SG SST		
	Indicadores que evalúan el proceso del SG SST		
art 21	Indicadores que evalúan el resultado del SG SST		
art 22			
Capítulo V	APLICACIÓN	IMPLEMENTACION Y OPERACIÓN	2 DESARROLLO Y EJECUCION DEL SSTA
art 23	Gestión de los peligros y riesgos	4.1 Responsabilidad	2.1 Documentación
art 24	Medidas de prevención y control.	4.2 Competencia, formación	2.2 Requisitos Legales y de otra índole
	Prevención, preparación y respuesta ante emergencias	4.3 Comunicación, participación y consulta	2.3 Funciones y Responsabilidades
art 26	Gestión del cambio.	4.4 Documentación	2.4 Competencias
art 27	Adquisiciones.	4.5 Control de Documentos	2.5 Capacitación y Entrenamiento
art 28	Contratación	4.6 Control Operacional	2.6 Programa de Inducción y Reinducción en SSTA
		4.7 Preparación Respuesta	2.7 Motivación, Comunicación, Participación y Consulta
		4.8 Emergencia	
			3 ADMINISTRACION DEL RIESGO SSTA
			IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS, ASPECTOS AMBIENTALES,
			3.1 AMBIENTALES,
			3.2 TRATAMIENTO DEL RIESGO
			3.2.1 Administración de Contratistas y Proveedores
			3.2.2 Visitantes, comunidad y autoridad
			3.2.3 Programas de Gestión de Riesgos Prioritarios
			3.2.4 Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
			3.2.5 Subprograma de Higiene Industrial
			3.2.6 Subprograma de Seguridad Industrial
			3.2.7 Planes de Emergencia
			3.2.8 Subprograma de Gestión Ambiental
Capítulo VI	AUDITORIA Y REVISIÓN POR LA DIRECCION	4.5 VERIFICACION	4 EVALUACION Y MONITOREO
art 29	Auditoria de cumplimiento del SG SST	4.5.1 Medición seguimiento	4.1 Incidentes (accidentes y casi accidentes)
art 30	Alcance de la auditoria	4.5.2 Evaluación y cumplimiento legal	Auditoria Interna al Sistema de Gestión de
art 31	Revisión por la alta dirección	4.5.3 Investigación de incidentes / AP	4.2 Seguridad, Salud En el Trabajo y Ambiente
	Investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.	4.5.4 Control de Registros	4.3 Acciones Correctivas y Preventivas
art 32		4.5.5 Auditoria Interna	
Capítulo VII	MEJORAMIENTO	REVISION POR LA DIRECCION	
art 33	Acciones preventivas y correctivas	4.6	4.4 Inspecciones SSTA
art 34	Mejora continua		4.5 Seguimiento a los Requisitos Legales
			4.6 Medición y Revisión de los Progresos

ANEXO E

Propuesta Matriz de Requisitos
Legales

OBLIGACION	NORMATIVIDAD APLICABLE	OBLIGACIÓN
SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	<u>Ley 100 de 1993 (modificada por la Ley 1438 de 2011), Libro 2º, Art. 161</u>	Deberes de los empleadores con relación al Sistema de Seguridad Social en Salud: a) Inscripción a la EPS; b) Pagar los aportes;
	<u>Ley 100 de 1993 (modificada por la Ley 1438 de 2011), Libro 3º, Arts. 249 a 254;</u>	Deberes relativos al Sistema General de Riesgos Profesionales.
	<u>Ley 1562 de 2012, 11 de julio de 2012</u>	Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
	<u>Decreto 1443 de 2014, 31 de Julio de 2014</u>	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
ADMINISTRACION DE RIESGOS PROFESIONALES	<u>Decreto 1295 de 1994</u>	Afiliación, Cotizaciones, Clasificación, Prevención y Promoción de Riesgos Profesionales.
	<u>Ley 776 de 2002</u>	Derecho a las Prestaciones y Pensiones de invalidez y de sobreviviente por accidente de trabajo y enfermedad profesional.
	<u>Decreto 1670 de 2007, Arts. 1 a 2</u> <u>Nota: Derogado en lo pertinente por el Decreto 728 de 2008, Art 2.</u>	Por medio del cual se ajustan las fechas para el pago de aportes al Sistema de la Protección Social y para la obligatoriedad del uso de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes
	<u>Resolución 2692 de 2010</u>	Adopta el formulario único electrónico de afiliación y manejo de novedades en el sistema de seguridad social integral y de la protección social
	<u>Decisión 584 de 2004 de la Comunidad Andina de</u>	Definición de Accidente de Trabajo
	<u>Resolución 0156 de 2005 y Anexos.</u>	Formato Único de Reporte de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional.
	<u>Decreto 1295 de 1994, Arts. 64 a 67</u>	Prevención de riesgos profesionales en empresas de alto riesgo
	<u>Decreto 1530 de 1996, Arts. 1 a 3</u>	Clasificación y reclasificación de los riesgos a que están expuestos los trabajadores según el Centro de Trabajo al que pertenezcan y de informar a la ARP las reclasificaciones
	<u>Decreto 1607 de 2002, Art 2</u>	Tabla de clasificación de riesgo profesionales.
	<u>Decreto 2566/09, arts. 1 y 2</u>	Adopta la tabla de enfermedades profesionales y establece la relación de causalidad para las no listadas
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL	<u>Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961); Arts. 56 y 57, num</u>	Corresponden al empleador las obligaciones de protección y seguridad de los trabajadores.
	<u>Ley 9 de 1979; Título 3 (Art. 111)</u>	En todo lugar de trabajo se establecerá un programa de salud ocupacional para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
	<u>Decreto 614 de 1984; Art. 24</u>	Los empleadores tendrán la obligación de responder por la ejecución del programa de salud ocupacional en el trabajo.
	<u>Resolución 1016 de 1989</u>	Todos los empleadores públicos, oficiales, privados, contratistas y subcontratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento de un Programa de Salud Ocupacional. Subprogramas de medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene y seguridad industrial.
	<u>Resolución 1016 de 1989, Art. 4</u>	El PSO debe estar contenido en un documento firmado por el representante legal de la empresa y por el encargado en desarrollarlo
	<u>Resolución 1016 de 1989, Art. 16</u>	El PSO debe evaluarse como mínimo cada 6 meses y reajustarse cada año conforme con las modificaciones en los procesos y los resultados de las evaluaciones
	<u>Código Sustantivo del Trabajo, Art. 348; Resolución 1016</u>	Exámenes médicos de ingreso con relación al PSO
	<u>Decreto 1295 de 1994; Art. 21</u>	El empleador será responsable de programar, ejecutar y controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional de la empresa, y procurar su financiación.
	<u>Decreto 1530 de 1996, Art. 11</u>	Las empresas usuarias deberán incluir los trabajadores en misión dentro de sus programas de salud ocupacional, para lo cual deberán suministrar: 1. Una inducción completa e información permanente de los riesgos. 2. Los elementos de protección personal que requiera el puesto de trabajo. 3. Las condiciones de seguridad e higiene industrial y medicina del trabajo. Parágrafo. El cumplimiento de lo ordenado en este artículo no constituye vínculo laboral alguno entre la empresa usuaria y el trabajador en misión.
	<u>Res. 2346 de 2007, art. 3º, parágrafo</u>	La Evaluación Médico Ocupacional es parte integrante del Programa de Salud Ocupacional
REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD	<u>Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961); Arts. 349 - 352</u>	Los empleadores que tengan más de 10 empleados deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad
	<u>Resolución 2400 de 1979; Art. 2º Literal e</u>	El Comité de Higiene y Seguridad deberá intervenir en la elaboración del Reglamento de Higiene y Seguridad, o en su defecto un representante de la Empresa y otro de los trabajadores en donde no exista sindicato.
	<u>Ley 962 de 2005; Art 55</u>	Supresión de la revisión y aprobación del reglamento de higiene, y seguridad por el ministerio de la protección social.
DE REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO	<u>Código Sustantivo del Trabajo (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados por la Ley 141 de 1961); Arts. 104, 105, 108, nums. 9, 10, 11, 13 y 14, art. 119</u>	Todo empleador que ocupe más de 10 trabajadores está obligado a tener un reglamento de trabajo, en el cual se deberá incluir la normatividad sobre salud ocupacional. Debe estar expuesto en lugar visible.
	<u>Ley 1010 de 2006; Art 9 Parágrafo 1</u> <u>Decreto 231 de 2006</u>	Art. 1 Los empleadores deberán adaptar el reglamento de trabajo a los requerimientos de la Ley 1010, dentro de los tres (3) meses siguientes a su promulgación. El empleador deberá abrir un escenario para escuchar las opiniones de los trabajadores en la adaptación del reglamento, sin que tales opiniones sean obligatorias y sin que eliminen el poder de subordinación laboral.
	<u>Ley 1429 de 2010, arts. 17 y 22</u>	Reglamento Interno de Trabajo no requiere aprobación del Ministerio de la Protección Social. Deben publicarse dos copias en lugar visible. Entra a regir el día de la publicación y comunicación a los trabajadores mediante circular. Los trabajadores y/o el sindicato tienen 15 días para presentar objeciones al reglamento, en cuyo caso si entra a decidir el Minprotección

OBLIGACION	NORMATIVIDAD APLICABLE	OBLIGACIÓN
COMITÉ PARITARIO DE SALUD OCUPACIONAL	<u>Decreto 614 de 1984; Art. 25</u>	En toda empresa pública o privada se constituirá un Comité de medicina, higiene y seguridad industrial, hoy COPASO.
	<u>Resolución 2013 de 1986; Art. 1º</u>	Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de medicina, higiene y seguridad industrial.
	<u>Decreto 1295 de 1994; Art. 63</u>	Mantiene vigente la Res 2013/86 con las siguientes Modificaciones: 1, El Comité de medicina, higiene y seguridad industrial se denominará en adelante Comité Paritario de Salud Ocupacional 2, Aumenta el periodo de vigencia de los miembros a dos (2) años y 3, Obliga al Empleador a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.
	<u>Ley 1429 de 2010, Art 65 parágrafo 2º. Suprime el literal f) del Art 21 del Decreto-ley 1295 de 1994.</u>	Se suprime la obligación de Registrar el Comité Paritario de Salud Ocupacional ante el ministerio de la Protección Social
PROGRAMAS EDUCATIVOS	<u>Ley 9 de 1979; Art. 84, lit. q</u>	Todos los empleadores están obligados a realizar programas educativos sobre los riesgos para la salud a que están expuestos los trabajadores y sobre los métodos de su prevención y control.
	<u>Resolución 2400 de 1979; Art. 2º</u>	Es obligación del empleador suministrar instrucción adecuada a los trabajadores antes de que se inicie cualquier ocupación, sobre los riesgos y peligros que puedan afectarles y sobre la forma, métodos y sistemas que deban observarse para prevenirlos o evitarlos.
	<u>Decreto 614 de 1984; Art. 24, lit e</u>	Los empleadores tendrán la responsabilidad de informar a los trabajadores sobre los riesgos a los cuales están sometidos, sus efectos y las medidas preventivas correspondientes.
	<u>Decreto 1295 de 1994; art. 21, lit. q</u>	El empleador es responsable de facilitar la capacitación de los trabajadores a su cargo en materia de salud ocupacional.
	<u>Resolución 4050 de 1994; Art. 1º</u>	Todo empleador está obligado a informar, tanto a los aspirantes como a los vinculados a un puesto, los riesgos a que puedan verse expuestos en la ejecución de la labor respectiva.
	<u>Resolución 3715 de 1994, Art. 1º</u>	Los empleadores incluirán dentro de las actividades de Medicina Preventiva, campañas y estrategias de promoción sanitarias orientadas a facilitar la información y educación en materia de ETS/ VIH / SIDA en los lugares de trabajo.
	<u>Decreto 1543 de 1997, Art. 35</u>	No es obligación del trabajador informar su condición de infectado por el VIH
	<u>Resolución 1075 de 1992, Art. 1º</u>	Adelantar campañas de prevención y control de la farmacodependencia, Alcoholismo y Tabaquismo dentro del Programa de Gestión de Medicina Preventiva
	<u>Ley 1335 de 2009, arts. 12 y 19</u>	Corresponde a las ARP desarrollar estrategias para brindar permanentemente información y educación a sus afiliados para garantizar ambientes laborales 100% libres de humo
	<u>Resolución 1956 de 2008; Resolución 4225 de 1992; Circular 038 de 2009 Minprotección</u>	Prohibición de consumo de tabaco y sus derivados en empresas industriales, y/o de alto riesgo, aún en áreas de atención al público y salas de espera, y en áreas cerradas o interiores de los lugares de trabajo
	<u>Decreto 1108 de 1994, Arts. 38 a 40</u>	Prohibición de presentarse o consumir estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el trabajo, prohibición que debe constar en el Reglamento de Trabajo y da lugar a despido con justa causa (31 de mayo día sin tabaco)
	<u>Ley 1355 de 2009</u>	Desarrollar estrategias para promover una alimentación balanceada y saludable, actividades físicas, pausas activas, todo para prevenir la obesidad, considerada como un asunto de salud pública
MANEJO DE PRODUCTOS QUÍMICOS	<u>Ley 55 de 1993 (aprueba Convenio 170 OIT), Arts 7, 8 y 10</u>	Obligaciones relativas a la identificación, etiquetado y marcado de productos químicos peligrosos y las fichas de datos de seguridad.
PLANES DE EMERGENCIA Y CONTINGENCIA	<u>Decreto 919 de 1989; Resolución 1016 de 1989, Art. 11 # 18; Decreto 321 de 1999, Arts. 1 y 2</u>	Obligación de tener un Plan de Contingencias para la atención de emergencias, teniendo en cuenta las ramas preventiva, pasiva o estructural y activa o de control.

OBLIGACION	NORMATIVIDAD APLICABLE	OBLIGACIÓN
ROPA DE TRABAJO	<u>Resolución 2400 de 1979. Arts. 170, 171, 172, 174 y 175</u>	Obligación de suministro de ropa de trabajo a los trabajadores, adecuada a los riesgos; criterios de selección de la ropa de trabajo y prohibiciones respecto al uso de prendas, objetos, adornos y zapatos con tacones
	<u>Ley 11 de 1984. Art 7</u>	Obligación de suministrar ropa de trabajo cada cuatro meses
EQUIPOS Y ELEMENTOS DE PROTECCION	<u>Resolución 2400 de 1979. Arts. 176, 177, 178, 179 a 201</u>	Obligación de suministro de elementos de protección personal a los trabajadores, adecuados a los riesgos, garantizando seguridad y eficiencia; criterios para suministro y selección de equipos para la protección de cabeza, rostro, ojos, sistema respiratorio, manos y brazos, pies y piernas, tronco; criterios respecto a la fabricación, calidad, resistencia y duración de los equipos o elementos y criterios específicos de equipos o elementos
INVESTIGACIÓN DE INCIDENTES Y ACCIDENTES	<u>Resolución 1401 de 2007: Arts. 4, 6, 7, 8, 9, 10, 12 y 14.</u> <u>Resolución 156 de 2005. Decreto 019 de 2012 Art. 140.</u> <u>Ley 57 de 1993</u>	Obligaciones: investigar los accidentes e incidentes dentro de los 15 días siguientes; adoptar metodología de investigación; conformar equipo investigador; contar con licencia en salud ocupacional; investigación en caso de trabajadores no vinculados mediante contrato de trabajo; contenido informe de investigación; descripción del incidente o accidente; compromiso de adopción de medidas de intervención; proveer los recursos para implementar medidas correctivas; llevar registro y hacer seguimiento; remisión de investigaciones a ARP; Aviso de la ocurrencia de un Accidente de Trabajo. Trabajador no esta obligado a informar ante a la ARP de informar
EVALUACIÓN MEDICA OCUPACIONAL	<u>Resolución 2346 de 2007: arts. 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13</u>	Obligaciones: el empleador está obligado a hacer Evaluación Médico Ocupacional (EMO) de preingreso, periódicas (programadas o por cambio de ocupación), posocupacional o de egreso y de posincapacidad o por reintegro; se definen los diversos tipos de EMO; información básica mínima para realizar las EMO; contenido de las EMO; personal responsable para realizar las EMO; valoración complementaria dentro de las EMO; Contratación y costos de las EMO a cargo del empleador; trámite resultante de las EMO; EMO específica según factores de riesgo.
	<u>Resolución 1918 de 2009: art. 1 (Modifica art. 11 de la Resolución 2346 de 2007)</u>	Contratación y costos de las EMO y demás valoraciones complementarias a cargo del empleador, servicios que pueden ser contratados con médicos de la empresa o entidades, en todo caso con médicos especialistas y con licencia en salud ocupacional.
HISTORIA CLÍNICA OCUPACIONAL	<u>Resolución 1995 de 1999</u>	Normas para el manejo y contenido de la Historia Clínica
	<u>Resolución 2346 de 2007: arts. 14, 15, 16, 17, 18 y 19</u>	Obligaciones: definición de la HCO; contenido mínimo de la HCO; Reserva de la HCO y prohibición del empleador de tener acceso a la HCO; guarda y custodia de la EMO y la HCO; entidad o médico deben remitir un diagnóstico al empleador de la EMO; registro y contenido de la EMO y la HCO
	<u>Resolución 1918 de 2009: art. 2 (modifica art. 17 de la Resolución 2346 de 2007)</u>	Reglas para la custodia y guarda de la EMO y la HCO, y prohibición para el empleador de tener, conservar y/o anexas las EMO y las HCO a la hoja de vida del trabajador
GUÍAS DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD OCUPACIONAL (GATISO)	<u>Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional (GATISO) basadas en la evidencia. Res 2844/07 Art.1, Res 1013/08 Art.1</u>	Deber de seguir las recomendaciones basadas en la evidencia para el manejo integral (promoción, prevención, detección precoz, tratamiento y rehabilitación) de enfermedades de origen laboral, contenidas en las GATISO

ANEXO F

Propuesta Matriz de Indicadores de Gestión.

MATRIZ DE INDICADORES DE GESTIÓN

PROCESO	INDICADOR	OBJETIVO	FORMULA
GESTIÓN	Cumplimiento	Garantizar	No. De Normas

GERENCIAL O ESTRATÉGICA	Requisitos Legales	actualización, conocimiento y cumplimiento de la legislación aplicable vigente	legales cumplidas/ No. Total de normas legales aplicables
	Mejora Continua	Aumentar la eficacia de las acciones de mejora tomadas.	*No. de acciones de mejora eficaces/No. total de acciones de mejora
GESTIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO	% Accidentes reportados e investigados	Disminuir los accidentes laborales	No. De accidentes investigados/No. De accidentes
	Tasa de Ausentismo general	Disminuir los días de ausentismo	No, de días perdidos por enfermedad/No, de días laborales
GESTIÓN DE RECURSOS	Cumplimiento plan de capacitación	Mejorar las competencias del personal	Capacitaciones realizadas/ Capacitaciones planeadas
	Cumplimiento plan de mantenimiento equipos	Mantener equipos y ambientes de trabajo sanos y seguros	Mantenimientos realizados/ Mantenimiento planeados